Emploi et Développement social Canada
Employment and Social Development Canada
Canada

# Évaluation de l'entente sur le développement du marché du travail entre le Canada et le Manitoba

## RAPPORT DE SYNTHÈSE

Le 15 février 2018

Direction de l'évaluation ▸ Direction générale des politiques stratégiques et de service

SP-1180-06-18F

**Évaluation de l'Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail**

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne sur le site **canada.ca/publicentre-EDSC**.

Ce document est aussi offert sur demande en médias substituts (gros caractères, MP3, braille, audio sur DC, fichiers de texte sur DC, DAISY, ou accessible PDF) auprès du 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2018

Pour des renseignements sur les droits de reproduction : **droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca**

**PDF**
N° de cat. : Em20-102/2018F-PDF
ISBN : 978-0-660-26725-8

**EDSC**
N° de cat. : SP-1180-06-18F

## Tables des matières

**LISTE DES TABLEAUX ET DES GRAPHIQUES** ..... **IV**

**SOMMAIRE** ..... **VI**

**RÉPONSE DE LA GESTION** ..... **XIV**

**1. INTRODUCTION** ..... **1**

1,1 CONTEXTE DES ENTENTES SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL ..... 1
1,2 MÉTHODOLOGIE ..... 3
*1.2.1 Données qualitatives* ..... *3*
*1.2.2 Méthodes quantitatives* ..... *4*
*1.2.3 Forces et limites des études* ..... *8*

**2. CONSTATATIONS DE L'ÉVALUATION** ..... **10**

2,1 JUSTIFICATION ET SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL ..... 10
2,2 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ..... 12
*2.2.1 Description du programme* ..... *12*
*2.2.2 Exécution du programme* ..... *13*
*2.2.3 Ciblage en fonction de la demande sur le marché du travail* ..... *13*
*2.2.4 Profil des participants au programme de développement des compétences* ..... *14*
*2.2.5 Impacts différentiels* ..... *15*
*2.2.6 Résultats de l'analyse coûts-avantages* ..... *17*
*2.2.7 Difficultés rencontrées et leçons tirées sur le plan de la conception et de l'exécution du programme de développement des compétences* ..... *18*
2,3 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES — APPRENTISSAGE ..... 20
*2.3.1 Description du programme* ..... *20*
*2.3.2 Exécution du programme* ..... *20*
*2.3.3 Profil des participants au programme de développement des compétences – apprentissage* ..... *21*
*2.3.4 Résultats sur le marché du travail* ..... *21*
*2.3.5 Difficultés rencontrées et leçons tirées sur le plan de la conception et de l'exécution du programme de développement des compétences — apprentissage* ..... *23*
2,4 SUBVENTIONS SALARIALES ..... 25
*2.4.1 Description du programme* ..... *25*
*2.4.2 Exécution du programme* ..... *26*
*2.4.3 Profil des participants au programme de subventions salariales* ..... *27*
*2.4.4 Impacts différentiels* ..... *27*
*2.4.5 Résultats de l'analyse coûts-avantages* ..... *29*
*2.4.6 Difficultés rencontrées et leçons tirées sur le plan de la conception et de l'exécution de programme de subventions salariales* ..... *30*
2,5 AIDE AU TRAVAIL INDÉPENDANT ..... 32
*2.5.1 Description et exécution du programme* ..... *32*
*2.5.2 Profil des participants au programme d'aide au travail indépendant* ..... *32*
*2.5.3 Difficultés liées à la mesure des impacts différentiels du programme d'aide au travail indépendant* ..... *32*

2,6 PARTENARIATS POUR L'EMPLOI ..... 34
*2.6.1 Description du programme* ..... *34*
*2.6.2 Profil des participants au programme de partenariats pour l'emploi* ..... *34*
*2.6.3 Impacts différentiels* ..... *34*
*2.6.4 Résultats de l'analyse coûts-avantages* ..... *36*
2,7 SERVICES D'AIDE À L'EMPLOI ..... 37
*2.7.1 Description et exécution du programme* ..... *37*
*2.7.2 Profil des participants au programme de services d'aide à l'emploi* ..... *37*
*2.7.3 Impacts différentiels* ..... *39*
*2.7.4 Résultats de l'analyse coûts-avantages* ..... *42*
*2.7.5 Difficultés rencontrées et leçons tirées sur le plan de la conception et de l'exécution du programme de services d'aide à l'emploi* ..... *42*

**3. COMPARAISON DES PRINCIPALES CONCLUSIONS PAR TYPE DE PROGRAMME** ..... **44**

**4. CONCLUSION** ..... **48**

**5. RECOMMANDATIONS** ..... **49**

**RÉFÉRENCES** ..... **51**

**ACRONYMES** ..... **53**

**ANNEXE A — RÉSULTATS DÉTAILLÉS DU PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES** ..... **54**

**ANNEXE B — RÉSULTATS DÉTAILLÉS DU PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES – APPRENTISSAGE** ..... **58**

**ANNEXE C — RÉSULTATS DÉTAILLÉS DU PROGRAMME DE SUBVENTIONS SALARIALES** ..... **61**

**ANNEXE D – RÉSULTATS DÉTAILLÉS DU PROGRAMME D'AIDE AU TRAVAIL INDÉPENDANT** ..... **64**

**ANNEXE E — RÉSULTATS DÉTAILLÉS DE PROGRAMME DE PARTENARIATS POUR L'EMPLOI** ..... **66**

**ANNEXE F – RÉSULTATS DÉTAILLÉS DU PROGRAMME DE SERVICES D'AIDE À L'EMPLOI** ..... **69**

**ANNEXE G – LISTE DES NEUF ÉTUDES PRÉSENTÉES DANS LE RAPPORT DE SYNTHÈSE** ..... **73**

## Liste des tableaux et des graphiques

Tableau i. Part de financement de l'EDMT et coût moyen par intervention au Manitoba ..... vi
Graphique i. Changement dans la probabilité d'occuper un emploi chez les participants par rapport aux non-participants ..... viii
Graphique ii. Augmentation cumulative des revenus des participants par rapport aux non-participants ..... ix
Tableau ii. Nombre d'années requises pour que les avantages dépassent les coûts du programme ..... ix
Tableau 1. Part de financement des EDMT et coût moyen par intervention au Manitoba ..... 3
Tableau 2. Nombre d'entrevues réalisées auprès des informateurs clés ..... 4
Graphique 1. Exemple de calcul des impacts différentiels ..... 5
Graphique 2. Augmentation des revenus des prestataires actifs et des anciens prestataires qui ont participé au programme de développement des compétences par rapport aux non-participants .. 15
Graphique 3. Revenus moyens des prestataires actifs qui ont participé au programme de développement des compétences — apprentissage (en dollars courants) ..... 22
Graphique 4. Revenus moyens des anciens prestataires qui ont participé au programme de développement des compétences — apprentissage (en dollars courants) ..... 23
Graphique 5. Augmentation des revenus des prestataires actifs et des anciens prestataires qui ont participé au programme de subventions salariales par rapport aux non-participants ..... 28
Graphique 6. Augmentation des revenus des prestataires actifs et des anciens prestataires qui ont participé au programme de partenariats pour l'emploi par rapport aux non-participants ..... 35
Graphique 7. Incidence d'emploi des prestataires actifs qui ont participé au programme de services d'aide à l'emploi ..... 39
Graphique 8. Impacts différentiels cumulatifs sur les revenus selon le moment de la participation au programme de services d'aide à l'emploi ..... 41
Graphique 9. Changement dans la probabilité d'occuper un emploi chez les participants par rapport aux non-participants ..... 44
Graphique 10. Augmentation cumulative des revenus des participants par rapport aux non-participants ..... 45
Graphique 11. Changements relatifs à l'utilisation cumulative de l'assurance-emploi et de l'aide sociale chez les prestataires actifs par rapport aux non-participants ..... 46
Graphique 12. Changements relatifs à l'utilisation cumulative de l'assurance-emploi et de l'aide sociale chez les anciens prestataires par rapport aux non-participants ..... 47
Tableau 3. Nombre d'années requises pour que les avantages dépassent les coûts du programme ..... 47
Tableau A1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme de développement des compétences ..... 54
Tableau A2. Impacts différentiels du programme de développement des compétences – Prestataires actifs ..... 55
Tableau A3. Impacts différentiels du programme de développement des compétences – Anciens prestataires ..... 56
Tableau A4. Résultats de l'analyse coûts-avantages dans une perspective sociale – Programme de développement des compétences ..... 57
Tableau B1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme de développement des compétences — apprentissage ..... 58

Tableau B2. Résultats sur le marché du travail des prestataires actifs qui ont commencé le programme de développement des compétences — formation d'apprenti en 2003-2005 ..... 59
Tableau B3. Résultats sur le marché du travail des anciens prestataires qui ont commencé le programme de développement des compétences — apprentissage en 2003-2005 ..... 60
Tableau C1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme de subventions salariales ..... 61
Tableau C2. Impacts différentiels du programme de subventions salariales — Prestataires actifs ..... 62
Tableau C3. Impacts différentiels du programme de subventions salariales — Anciens prestataires ..... 63
Tableau C4. Résultats de l'analyse coûts-avantages dans une perspective sociale pour le programme de subventions salariales ..... 63
Tableau D1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme d'aide au travail indépendant ..... 64
Tableau D2. Impacts différentiels du programme d'aide au travail indépendant – Prestataires actifs ..... 65
Tableau E1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme de partenariats pour l'emploi ..... 66
Tableau E2. Impacts différentiels du programme de partenariats pour l'emploi — Prestataires actifs ..... 67
Tableau E3. Impacts différentiels du programme de partenariats pour l'emploi — Anciens prestataires ..... 67
Tableau E4. Résultats de l'analyse coûts-avantages dans une perspective sociale – Programme de partenariats pour l'emploi ..... 68
Tableau F1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme de services d'aide à l'emploi ..... 69
Tableau F2. Impacts différentiels du programme de services d'aide à l'emploi — Prestataires actifs ..... 70
Tableau F3. Impacts différentiels liés au moment de la participation au programme de services d'aide à l'emploi par cohorte ..... 71
Tableau F4. Impacts différentiels liés au moment du retour au travail pour les participants au programme de services d'aide à l'emploi ..... 71
Tableau F5. Résultats de l'analyse coûts-avantages dans une perspective sociale – Programme de services d'aide à l'emploi ..... 72
Tableau G1. Aperçu des études présentées dans ce rapport de synthèse ..... 73

## Sommaire

### 1. Introduction

Emploi et Développement social Canada (EDSC) a travaillé conjointement avec le Manitoba et onze autres provinces et territoires pour réaliser le second cycle de l'évaluation des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), de 2012 à 2017. Les EDMT sont des ententes bilatérales établies en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* de 1996 et conclues entre le Canada et chaque province ou territoire. Au titre des EDMT, le Canada transfère aux provinces et aux territoires 2,14 G$ en fonds d'assurance-emploi pour la conception et la prestation de programmes et de services visant à aider les chômeurs (plus particulièrement ceux qui sont admissibles à l'assurance-emploi) à trouver un emploi et à le conserver.

Les programmes et les services offerts par le Manitoba correspondent aux catégories des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) définies dans la *Loi sur l'assurance-emploi*. Les cinq catégories de programmes et de services étudiées dans l'évaluation sont les suivantes :

- Le **programme de développement des compétences (y compris l'apprentissage)** aide les participants à acquérir des compétences liées à l'emploi en leur octroyant une aide financière afin qu'ils participent à des formations en classe.
- Le **programme de subventions salariales ciblées (subventions salariales)** aide les participants à acquérir une expérience en milieu de travail en offrant aux employeurs une aide financière prenant la forme d'une subvention salariale.
- Le programme **d'aide au travail indépendant** offre aux participants un soutien financier et des conseils en matière de planification des affaires pour les aider à lancer leur propre entreprise.
- Le **programme de partenariats pour la création d'emplois (partenariats pour l'emploi)** offre aux participants l'occasion d'acquérir une expérience de travail qui les mènera à un emploi permanent. Les activités sont proposées dans le cadre de projets qui favorisent le développement de la collectivité et la croissance de l'économie locale.
- Le **programme de services d'aide à l'emploi** comprend notamment le counselling, les techniques de recherche d'emploi, les services de placement, la communication d'information sur le marché du travail et la gestion de cas.

Le tableau i présente un aperçu de la part de financement attribuée aux cinq PEMS examinées dans le cadre de l'évaluation et le coût moyen par intervention.

**Tableau i. Part de financement de l'EDMT et coût moyen par intervention au Manitoba**

| Programme et service | Part de financement 2014-2015 | Coût moyen par intervention 2002-2005 |
|---|---|---|
| Développement des compétences (y compris l'apprentissage) | 59 % | 6 203 $ |
| Services d'aide à l'emploi | 18 % | 221 $ |
| Subventions salariales | 1 % | 4 368 $ |

| Programme et service | Part de financement 2014-2015 | Coût moyen par intervention 2002-2005 |
|---|---|---|
| Aide au travail indépendant | 2 % | 10 603 $ |
| Partenariats pour l'emploi | 2 % | 6 382 $ |
| **Total** | **82 %*** | – |

Sources : Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi, de 2002-2003 à 2014-2015.
*Remarque : Les programmes de partenariats du marché du travail et de recherche et d'innovation ont compté pour environ 18 % des dépenses au titre des PEMS en 2014-2015.

Le travail d'évaluation consistait à réaliser deux ou trois études par année sur les programmes semblables aux PEMS découlant des EDMT pour l'ensemble du Canada et pour chaque province et territoire participant. Ce rapport présente un résumé des constatations issues de neuf études réalisées pour le Manitoba, qui ont utilisé une combinaison de méthodes qualitatives et quantitatives pour l'étude de questions relatives à l'efficacité, à l'efficience, à la conception et à l'exécution des programmes. Les méthodes d'évaluation comprenaient l'analyse des impacts différentiels (au moyen d'un groupe de comparaison), l'analyse des coûts-avantages, l'analyse des résultats, des entrevues réalisées auprès d'informateurs clés ainsi que l'examen de divers documents (par exemple, examen de la littérature et des questionnaires écrits remplis par des représentants du Manitoba). L'unité d'analyse retenue pour l'évaluation est l'« équivalent du plan d'action », qui regroupe toutes les PEMS offertes à une personne à moins de six mois d'intervalle.

Les résultats sont présentés par type de PEMS pour les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi, les travailleurs de longue date[1], les jeunes (âgés de moins de 30 ans) et les travailleurs âgés (55 ans et plus), dans les cas où le nombre de participants était suffisant à la réalisation d'analyses quantitatives. Les prestataires actifs de l'assurance-emploi sont les personnes qui touchaient des prestations d'assurance-emploi au moment de leur participation aux PEMS, alors que les anciens prestataires de l'assurance-emploi ont reçu des prestations d'assurance-emploi jusqu'à trois ans avant le début de leur participation aux PEMS.

## 2. Principales constatations sur l'efficacité et l'efficience des PEMS

Les données d'évaluation présentées dans ce rapport montrent que les programmes et les services conçus et offerts par le Manitoba dans le cadre de l'EDMT améliorent de façon générale la participation au marché du travail des participants après leur participation et contribuent à aider les Manitobains à avoir accès à l'éducation et à la formation dont ils ont besoin pour se préparer à réussir sur le plan économique.

De plus, pour l'ensemble des interventions examinées, les avantages de la participation dans une perspective sociale ont dépassé le coût des investissements au fil du temps. Enfin, le fait d'offrir des services d'aide à l'emploi plus tôt lors d'une période de prestations d'assurance-emploi (au cours des quatre premières semaines) a eu des impacts plus importants sur les revenus et

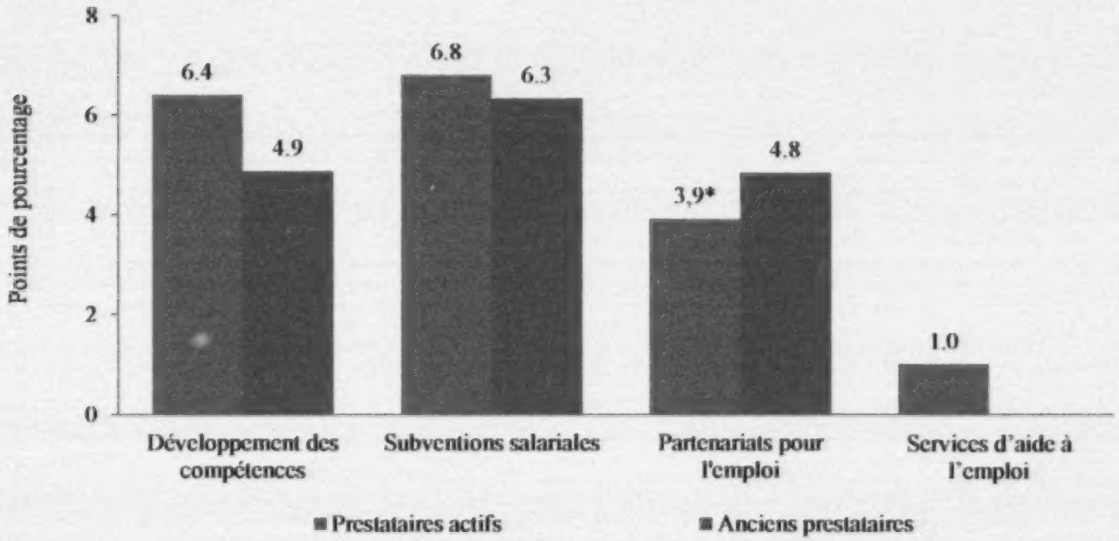
[1] Les travailleurs de longue date qui ont fait l'objet de cette étude sont des personnes qui ont passé de nombreuses années sur le marché du travail, mais qui n'ont pas nécessairement travaillé longtemps pour un même employeur.

l'emploi des participants, et a favorisé un retour plus rapide au travail. Cela démontre l'importance de viser une participation précoce des prestataires actifs de l'assurance-emploi.

**Constatations quantitatives détaillées**

Le graphique i présente les impacts différentiels sur l'incidence d'emploi chez les anciens prestataires et les prestataires actifs selon le type de programme. Les estimations peuvent être interprétées comme un changement en ce qui concerne la probabilité d'occuper un emploi à la suite de la participation. Par exemple, la participation au programme de développement des compétences augmente de 6,4 points de pourcentage la probabilité d'occuper un emploi chez les prestataires actifs de l'assurance-emploi par rapport aux non-participants au chômage.

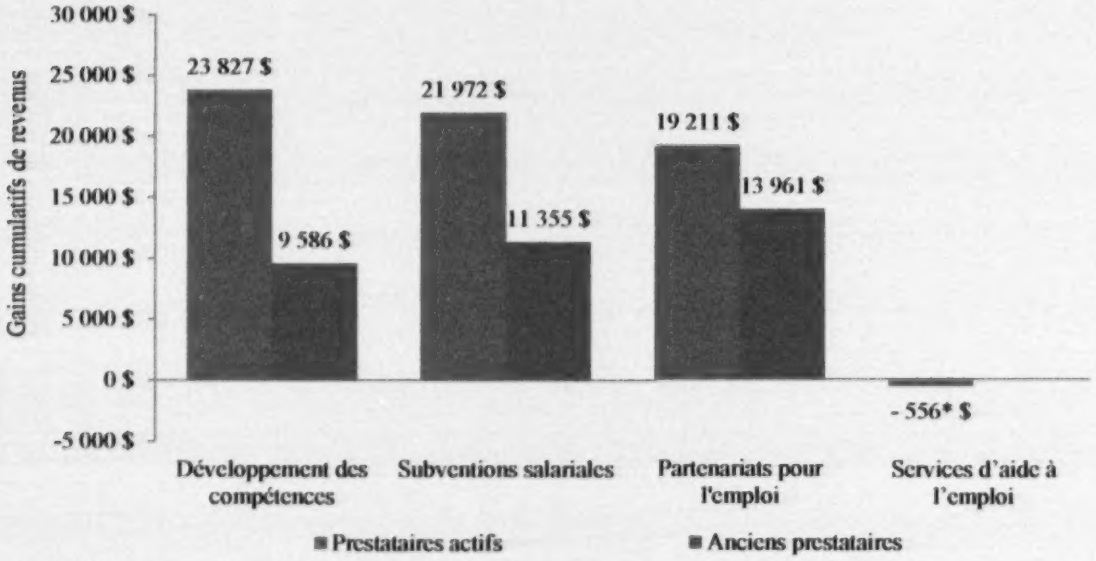
**Graphique i. Changement dans la probabilité d'occuper un emploi chez les participants par rapport aux non-participants**




* Les estimations présentées dans le graphique i sont des estimations arithmétiques. L'estimation pour les prestataires actifs qui ont participé aux partenariats pour l'emploi est fondée sur cinq estimations assorties de différents niveaux de signification statistique : une estimation est statistiquement significative à un niveau de confiance de 95 %, trois estimations sont statistiquement significatives à un niveau de confiance de 90 % et une estimation n'est pas statistiquement significative.

Le graphique ii présente l'augmentation cumulative des revenus d'emploi des prestataires actifs et des anciens prestataires au cours des cinq années qui ont suivi leur participation. Il convient de noter que les services d'aide à l'emploi sont des activités relativement modestes qui ne sont pas susceptibles, à elles seules, d'avoir des effets substantiels sur la situation des participants sur le marché du travail. Autrement dit, ces services ont pour but d'aider les participants sans emploi à réintégrer le marché du travail, et non de les amener à obtenir un emploi mieux rémunéré qu'avant leur participation. Toutefois, comme il sera démontré plus loin dans ce rapport, le fait d'offrir des services d'aide à l'emploi plus tôt lors d'une période de prestations d'assurance-emploi (au cours des quatre premières semaines) a eu des impacts plus importants sur les revenus et l'emploi des participants, et a favorisé un retour plus rapide au travail.

**Graphique ii. Augmentation cumulative des revenus des participants par rapport aux non-participants**




* L'estimation n'est pas statistiquement significative à un niveau de confiance de 95 %.

Le tableau ii présente le nombre d'années requises pour que les avantages des programmes sur le plan social dépassent les coûts. Les avantages de la participation ont dépassé les coûts d'investissement dans une période allant de moins d'un an après la participation au programme jusqu'à environ onze ans après la participation.

**Tableau ii. Nombre d'années requises pour que les avantages dépassent les coûts du programme**

| | Développement des compétences | Subventions salariales | Partenariats pour l'emploi | Services d'aide à l'emploi |
|---|---|---|---|---|
| Prestataires actifs | 4,4 | 1,8 | 3,9 | 11,4 |
| Anciens prestataires | 7,5 | 0,1 | 1,2 | S.O. |

## 3. Difficultés rencontrées et leçons tirées sur le plan de la conception et de l'exécution du programme

Les entrevues réalisées auprès des informateurs clés, c'est-à-dire les fournisseurs de services et les gestionnaires de programme, ainsi que l'examen de divers documents et des questionnaires remplis par les représentants du Manitoba ont permis de mettre en lumière des difficultés particulières et de tirer certaines leçons à propos de la conception et de l'exécution des programmes.

**Développement des compétences**

- Le financement du programme de développement des compétences vise la formation pour des postes en demande sur le marché du travail. D'ailleurs, le processus de demande exige de la part des participants qu'ils démontrent qu'il existe une demande suffisante pour le poste choisi. La priorité est accordée à certains postes pour lesquels la demande est forte, et les conseillers en perfectionnement professionnel pourraient refuser des demandes concernant des postes qui ne sont pas recherchés.

- Selon les fournisseurs de services et les gestionnaires interrogés dans le cadre de l'évaluation, les principales difficultés liées au programme de développement des compétences comprennent ce qui suit :
  - les participants éventuels, notamment les nouveaux prestataires de l'assurance-emploi, ne connaissent pas bien le programme ;
  - il faudrait procéder dès le départ à une évaluation approfondie des compétences afin de cerner les obstacles et le soutien requis ;
  - il faudrait améliorer l'information sur le marché du travail local de façon à orienter la formation et les décisions liées aux investissements ;
  - il n'y a pas suffisamment de ressources (problème de capacité) pour traiter le nombre considérable de cas et pour offrir des services aux personnes qui sont aux prises avec des problèmes personnels ou de santé mentale ;
  - l'allocation de subsistance versée aux Manitobains dans les régions du Nord ou les régions éloignées est insuffisante ;
  - les critères d'admissibilité à l'assurance-emploi restreignent l'accès pour les personnes qui quittent leur emploi ou qui ont des interruptions dans leur parcours professionnel.

**Développement des compétences – apprentissage**

- La littérature canadienne montre que le taux de non-achèvement est relativement élevé chez les apprentis (de 40 à 50 %) et que, malgré la hausse du taux d'inscription à des formations d'apprenti au Canada, on ne constate pas d'augmentation correspondante du taux d'achèvement. Les données disponibles n'ont pas permis de fournir d'estimation fiable sur les taux d'achèvement des apprentis au Manitoba. Les informateurs clés ont ciblé les facteurs suivants :
  - la disponibilité des employeurs au sein de la communauté de l'apprenti et la volonté des employeurs de laisser les apprentis suivre une formation ;
  - le temps qui s'écoule avant le premier versement des prestations d'assurance-emploi et les pressions financières pendant la formation ; certains apprentis interrompent leur formation pour exercer les fonctions d'un autre emploi ;
  - le temps écoulé depuis les dernières études peut donner lieu à une diminution des compétences chez certains apprentis ;
  - l'importance de l'évaluation visant à déterminer si le jumelage entre le participant et la formation ou la profession est bon.

**Subventions salariales**

- Le nombre de participants au programme est en déclin depuis quelques années ; en effet, il est passé de 505 en 2003-2004 à 53 en 2014-2015, et ce, malgré l'efficacité démontrée du programme. Les informateurs clés croient que ce déclin est attribuable aux raisons suivantes :
  - la priorité accordée au financement et aux rôles du personnel pour soutenir d'autres projets et programmes spéciaux, comme la Subvention canadienne pour l'emploi au Manitoba ;
  - le manque de connaissance du programme parmi les employeurs et la perception que le processus connexe constitue un fardeau administratif ;
  - une baisse du niveau de connaissance du programme et du nombre de personnes qui demandent des prestations d'assurance-emploi ;
  - l'octroi de subventions qui est davantage axé sur la compatibilité avec l'employeur et le choix du meilleur candidat possible pour celui-ci.

**Services d'aide à l'emploi**

- Parmi les défis liés à la conception et à l'exécution du programme de services d'aide à l'emploi, on trouve notamment :
  - le manque d'information sur le marché du travail facilement accessible à l'échelle locale et dans les régions du Nord et les régions éloignées de la province ;
  - les niveaux de financement qui n'ont pas augmenté, alors que les coûts requis pour répondre aux besoins des participants sont en hausse ;
  - le développement des compétences et des connaissances des fournisseurs de services qui reçoivent une allocation limitée pour la formation et la mise à niveau ;
  - des contrats d'un an avec les fournisseurs de services, qui peuvent créer un niveau d'incertitude quant à la sécurité d'emploi et entraver la capacité des organisations de maintenir en poste leur personnel.

## 4. Recommandations

Les résultats de l'évaluation ont mené à la formulation de sept recommandations, que voici :

- L'étude sur le moment de la participation aux services d'aide à l'emploi a montré que le fait de recevoir de l'aide rapidement après avoir présenté une demande de prestations d'assurance-emploi peut donner lieu à de meilleurs résultats sur le marché du travail. Toutefois, les informateurs clés ont signalé à maintes reprises un manque de connaissance du programme.

  ➢ **Recommandation 1 : Il faudrait envisager de fournir au Manitoba un accès rapide aux données concernant les nouveaux prestataires de l'assurance-emploi afin de pouvoir mieux cibler les participants et de mieux faire connaître les programmes et les services, au besoin.**

- Les informateurs clés ont souligné l'importance de procéder à une évaluation approfondie des compétences dès le départ afin de cerner les obstacles et le soutien requis. On reconnaît que le manque de compétences essentielles, les troubles d'apprentissage et les problèmes d'alphabétisation constituent des obstacles courants qui empêchent les personnes d'avoir accès à de la formation et de la terminer avec succès.

➢ **Recommandation 2 : Il faudrait envisager d'éliminer les obstacles qui empêchent les participants de terminer les programmes de formation avec succès, notamment en offrant des formations en alphabétisation ou visant l'acquisition de compétences essentielles et en procédant à une évaluation des difficultés d'apprentissage. Ces mesures aideraient les personnes qui font face à de multiples obstacles à se préparer à suivre une formation professionnelle et à réintégrer le marché du travail. Comme ces mesures sont assorties d'objectifs distincts, elles devraient être rapportées séparément des autres interventions livrées dans le cadre du programme de développement des compétences.**

- Les résultats des analyses des impacts différentiels indiquent que le programme de subventions salariales mène à une amélioration des revenus et de l'emploi des participants. Toutefois, l'utilisation du programme a diminué au fil des ans. Selon les informateurs clés, le déclin pourrait être attribuable à des facteurs tels que le manque de connaissance du programme et le fardeau administratif qui incombe aux employeurs.

➢ **Recommandation 3 : Selon les priorités du marché du travail et la répartition du budget entre les diverses PEMS, le Manitoba pourrait envisager des façons d'accroître le recours au programme de subventions salariales.**

- Les informateurs clés interrogés dans le cadre de l'évaluation ont confirmé la nécessité d'avoir accès à de l'information sur le marché du travail pour faciliter l'exécution des services d'aide à l'emploi et d'autres programmes, comme le programme de développement des compétences. Ils ont cependant souligné qu'il pourrait être difficile d'accéder à l'information sur le marché du travail à l'échelle régionale ou locale et d'utiliser cette information.

➢ **Recommandation 4 : Il faudrait envisager d'accroître la capacité des fournisseurs de services d'accéder à l'information pertinente sur le marché du travail ou de produire cette information, au besoin.**

- L'évaluation n'a pas permis d'évaluer de façon concluante l'efficacité et l'efficience du programme d'aide au travail indépendant puisque les données qui ont servi à évaluer les impacts sur les revenus ne constituent peut-être pas la meilleure source d'information disponible pour rendre compte du bien-être financier des participants. Dans l'ensemble, les données n'indiquent pas avec certitude si l'amélioration de la situation des participants sur le marché du travail grâce au travail indépendant s'explique davantage par les idées entrepreneuriales et l'esprit d'entreprise des participants ou par l'aide fournie dans le cadre du programme d'aide au travail indépendant.

➢ **Recommandation 5 : Il faudrait envisager la tenue d'un examen plus détaillé de la conception et de l'exécution du programme d'aide au travail indépendant et du caractère approprié des indicateurs de rendement du programme.**

- Le programme de partenariats pour l'emploi a été jugé efficace au chapitre de l'amélioration des revenus et de l'incidence d'emploi des prestataires actifs. Toutefois, la conception et l'exécution de ce programme n'ont pas encore fait l'objet d'une évaluation. Par conséquent, il reste beaucoup à apprendre sur le fonctionnement de ce programme et sur les facteurs qui contribuent à son efficacité.

- **Recommandation 6 : Il faudrait envisager un examen de la conception et de l'exécution du programme de partenariats pour l'emploi afin de mieux comprendre le fonctionnement de ce programme.**

- Dans l'ensemble, l'évaluation de l'EDMT a permis de procéder à un examen rigoureux de l'efficacité et de l'efficience des PEMS puisque l'équipe chargée de l'évaluation avait accès à des données riches sur les prestataires de l'assurance-emploi, aux données sur la participation aux PEMS et aux dossiers d'impôt de l'Agence du revenu du Canada. Toutefois, l'insuffisance de données a limité la capacité d'évaluer le mode de fonctionnement des PEMS.

- **Recommandation 7 : Il est recommandé d'améliorer le processus de collecte des données afin de répondre aux principales questions qui intéressent le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux/territoriaux concernant les programmes et les politiques. Plus précisément, on pourrait procéder ainsi :**

  - **collecte de données permettant de déterminer si les participants font partie de groupes désignés, notamment les Autochtones, les personnes handicapées et les immigrants récents ;**
  - **collecte de données sur le type de formation financée dans le cadre du programme de développement des compétences et sur le type d'aide offerte dans le cadre des services d'aide à l'emploi. EDSC, le Manitoba et les autres provinces et territoires doivent collaborer en vue de définir des catégories communes pour ces deux PEMS.**

## Réponse de la gestion

### Introduction

L'objectif de l'évaluation de l'EDMT entre le Canada et le Manitoba était d'examiner les impacts différentiels de la participation aux prestations et aux mesures provinciales offertes par le Manitoba. L'évaluation a été entreprise en collaboration avec le ministère de l'Éducation et de la Formation du Manitoba, ESDC et onze autres provinces et territoires, entre 2012 et 2017.

### Contexte

Les EDMT sont des ententes bilatérales établies en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* de 1996 et conclues entre le Canada et chaque province ou territoire. Le principal objectif de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* est de maintenir un régime d'assurance-emploi viable en aidant les clients à retourner rapidement au travail. En vertu des EDMT, le Canada transfère 2,14 G$ en fonds d'assurance-emploi (1,95 G$ pour le financement de programmes et 190 M$ pour les frais administratifs) aux provinces et aux territoires pour la conception et la gestion de programmes destinés aux Canadiens au chômage.

Le Manitoba offre des prestations et des mesures provinciales depuis 1997, soit l'année où la responsabilité des programmes liés à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* a été transférée aux provinces et aux territoires. Chaque année, l'EDMT aide près de 30 000 Manitobains au chômage à se préparer à travailler ou à trouver un emploi. L'évaluation démontre clairement les effets positifs de ces programmes sur les personnes et le marché du travail au Manitoba. Le Manitoba souhaite souligner la contribution d'EDSC, des provinces et des territoires ainsi que des membres du personnel du programme qui ont participé à la réalisation et à la supervision de cette évaluation, y compris les informateurs clés qui ont pris part aux entrevues et les personnes qui ont répondu aux questionnaires.

### Réponse du Manitoba

L'évaluation montre que les programmes et les services offerts par le Manitoba améliorent la participation au marché du travail des participants et leurs chances de réussite. Par ailleurs, l'évaluation a permis de cerner des aspects à examiner plus à fond dans les sept recommandations issues des constatations de l'évaluation. Le Manitoba a formulé les observations et proposé les mesures suivantes en réponse aux sept recommandations.

**Recommandation 1 : Il faudrait envisager de fournir au Manitoba un accès rapide aux données concernant les nouveaux prestataires de l'assurance-emploi afin de pouvoir mieux cibler les participants et de mieux faire connaître les programmes et les services, au besoin.**

Réponse : L'évaluation a permis de constater que le fait de recevoir des services d'aide à l'emploi pendant les quatre premières semaines d'une période de prestation d'assurance-emploi a des impacts plus importants sur les revenus et l'emploi et favorise un retour plus rapide au travail. Cela démontre l'importance d'offrir des services aux prestataires d'assurance-emploi le plus tôt possible après la présentation de leur demande de prestations d'assurance-emploi.

Le Manitoba reconnaît l'importance d'entrer en contact avec les prestataires d'assurance-emploi aussitôt que possible après la perte de leur emploi. Le Manitoba s'est engagé à collaborer avec EDSC afin de faire mieux connaître les possibilités de perfectionnement des compétences aux prestataires de l'assurance-emploi et de leur permettre un retour réussi au travail. Le Manitoba reconnaît également le rôle important qu'exerce le réseau de fournisseurs de services d'aide à l'emploi en aidant les Manitobains à se préparer à de nouvelles possibilités sur le marché du travail. Le Manitoba a récemment entrepris un examen approfondi de son programme de services d'aide à l'emploi, dont les résultats serviront à orienter la modernisation des services visant à mieux répondre aux besoins des clients et du marché du travail.

Recommandation 2 : Il faudrait envisager d'éliminer les obstacles qui empêchent les participants de terminer les programmes de formation avec succès, notamment en offrant des formations en alphabétisation ou visant l'acquisition de compétences essentielles et en procédant à une évaluation des difficultés d'apprentissage. Ces mesures aideraient les personnes qui font face à de multiples obstacles à se préparer à suivre une formation professionnelle et à réintégrer le marché du travail. Comme ces mesures sont assorties d'objectifs distincts, elles devraient être rapportées séparément des autres interventions livrées dans le cadre du programme de développement des compétences.

Réponse : Le Manitoba a notamment pour priorité de veiller à ce que les participants obtiennent du succès au travail et dans la réalisation de leur plan de formation. Le Manitoba a observé que les personnes qui se heurtent à des obstacles complexes à l'emploi, lesquels nécessitent de nouvelles interventions novatrices et intensives à long terme, sont de plus en plus nombreuses à demander de l'aide. Le Manitoba a élaboré un nouvel outil d'évaluation de l'emploi et de la formation pour appuyer les plans d'emploi qui répondent aux besoins particuliers des participants et aux obstacles auxquels ils se heurtent. Les prochaines versions de cet outil vont tenir compte des besoins de ceux qui sont éloignés du marché du travail, l'objectif étant d'aider les participants au fil de leur progression vers un emploi durable. Le Manitoba reconnaît que l'alphabétisation et les compétences essentielles ainsi que les évaluations des difficultés d'apprentissage constituent le fondement de la réussite en matière d'éducation et de formation et en milieu de travail, et ces aspects constitueront un élément clé du programme de la province.

Recommandation 3 : Selon les priorités du marché du travail et la répartition du budget entre les diverses PEMS, le Manitoba pourrait envisager des façons d'accroître le recours au programme de subventions salariales ciblées.

Réponse : Le Manitoba reconnaît que les subventions salariales sont un outil pratique quand il s'agit de créer un lien entre les participants et les possibilités d'emploi et d'aider les employeurs à trouver de nouveaux travailleurs qui, autrement, ne seraient pas pris en compte pour un emploi. L'évaluation souligne la baisse du recours au programme de subventions salariales au fil du temps et, par l'entremise d'études qualitatives, a cerné des facteurs qui pourraient expliquer cette situation. Le Manitoba aimerait examiner plus à fond les facteurs liés à cette baisse du recours aux subventions salariales et explorer les possibilités d'étendre l'utilisation de celles-ci, notamment à l'apprentissage intégré au travail, pour aider les personnes dans leur cheminement vers l'emploi.

Recommandation 4 : Il faudrait envisager d'accroître la capacité des fournisseurs de services d'accéder à l'information pertinente sur le marché du travail ou de produire cette information, au besoin.

Réponse : Lors des consultations de 2016, des intervenants de divers secteurs et régions de la province ont souligné l'importance de disposer d'information sur le marché du travail pour améliorer la pertinence, la souplesse et l'efficacité des programmes d'emploi et de formation. Des progrès sont réalisés à l'échelle provinciale et pancanadienne pour ce qui est de renforcer la production, la diffusion et l'utilisation de l'information sur le marché du travail par le gouvernement, les fournisseurs de services d'éducation et de formation, les fournisseurs de services, les employeurs et les personnes. Le Manitoba continuera d'examiner les nouveaux produits d'information sur le marché du travail et les partenariats qui appuient la prise de décisions éclairées et l'harmonisation des investissements pour les postes en forte demande.

Recommandation 5 : Il faudrait envisager la tenue d'un examen plus détaillé de la conception et de l'exécution du programme d'aide au travail indépendant et du caractère approprié des indicateurs de rendement du programme.

Réponse : Le programme d'aide au travail indépendant du Manitoba aide les personnes admissibles à créer leur propre emploi en démarrant une entreprise. Le programme est administré par un fournisseur de services tiers qui évalue l'idée d'entreprise du participant et sa pertinence, fournit de l'encadrement pour l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'affaires, offre des conseils et du soutien et dirige le participant vers d'autres mesures de soutien, au besoin. L'évaluation n'a pas permis de produire de preuve concluante de l'incidence de la participation au programme d'aide au travail indépendant du Manitoba. Le Manitoba pourrait décider d'examiner la conception et l'exécution du programme ainsi que les résultats à long terme afin de comprendre l'efficacité du programme quand il s'agit d'atteindre les objectifs fixés.

Recommandation 6 : Il faudrait envisager un examen de la conception et de l'exécution du programme de partenariats pour l'emploi afin de mieux comprendre le fonctionnement de ce programme.

Réponse : Le Manitoba est satisfait des constatations relatives au programme de partenariats pour l'emploi, notamment de son efficacité à améliorer la situation d'emploi et les revenus des prestataires actifs de l'assurance-emploi. Le programme aide non seulement les personnes au chômage à obtenir un emploi durable, mais également les collectivités, les secteurs de l'industrie et les employeurs à satisfaire à leurs besoins en matière de perfectionnement de la main-d'œuvre. Le Manitoba pourrait décider d'examiner la conception et l'exécution du programme ainsi que les résultats à long terme afin de comprendre l'efficacité du programme quand il s'agit d'atteindre les objectifs fixés.

Recommandation 7 : Il est recommandé d'améliorer le processus de collecte des données afin de répondre aux principales questions qui intéressent le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux/territoriaux concernant les programmes et les politiques. Plus précisément, on pourrait procéder ainsi :

- collecte de données permettant de déterminer si les participants font partie de groupes désignés, notamment les Autochtones, les personnes handicapées et les immigrants récents ;
- collecte de données sur le type de formation financée dans le cadre du programme de développement des compétences et sur le type d'aide offerte dans le cadre du programme de services d'aide à l'emploi. EDSC, le Manitoba et les autres provinces et territoires doivent collaborer en vue de définir des catégories communes pour ces deux PEMS.

Réponse : Le Manitoba est fermement résolu à améliorer de façon continue sa collecte de données et sa capacité à superviser et à évaluer l'efficacité de ses programmes et à appuyer la prise de décisions éclairées par des faits. Dans le cadre de la modernisation des services du Manitoba, un nouveau cadre des résultats permettra d'évaluer les gains relatifs à l'emploi, y compris l'aptitude à l'apprentissage et l'aptitude au travail, ainsi que les résultats d'emploi au fil du temps pour divers groupes de clients, notamment les Autochtones, les personnes handicapées et les nouveaux arrivants. De plus, le Manitoba travaille conjointement avec EDSC et d'autres provinces et territoires dans le but d'améliorer la mesure du rendement au fil du cheminement vers l'emploi et les résultats sur le marché du travail. Enfin, le Manitoba est résolu à travailler avec EDSC dans le but d'améliorer la collecte de données et l'échange bilatéral de données afin de parfaire ses programmes.

# 1. Introduction

Emploi et Développement social Canada (EDSC) a travaillé conjointement avec le Manitoba et onze autres provinces et territoires pour réaliser le second cycle de l'évaluation des ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), de 2012 à 2017. Le premier cycle de l'évaluation des EDMT, qui a été réalisé entre 1998 et 2012, comprenait des évaluations formatives et des évaluations sommatives bilatérales pour chaque province et territoire. Dans le cadre du second cycle, le travail d'évaluation consistait à réaliser deux ou trois études par année sur les programmes semblables aux prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) découlant de ces ententes. Ces études ont permis de produire des preuves sur l'efficacité, l'efficience et la conception/l'exécution des programmes et des services découlant des EDMT pour le Canada, le Manitoba et les autres provinces et territoires qui ont choisi de prendre part au processus.

Le présent rapport fournit un résumé des constatations issues de neuf études distinctes portant sur les interventions réalisées dans le cadre de l'EDMT entre le Canada et le Manitoba et les participants à celles-ci pour la période allant de 2012 à 2017. Ces études examinent les enjeux et les questions liés à l'efficacité, à l'efficience et à la conception/l'exécution des programmes au moyen d'une combinaison de méthodes qualitatives et quantitatives. Chaque étude a évalué des enjeux portant sur les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi.

Le tableau G1 présenté à l'annexe G donne un aperçu de ces études (type de données probantes obtenues, méthodes utilisées, période de référence et durée de la période suivant la participation au programme sur laquelle les effets du programme ont été observés).

Le rapport comprend les parties suivantes :

- une **introduction** présentant un aperçu des études résumées dans ce rapport, notamment leur portée et la méthodologie utilisée pour chacune ainsi que des informations contextuelles sur les EDMT ;
- une section sur les **constatations**, présentant une discussion sur les raisons pour lesquelles il convient d'investir dans des programmes liés au marché du travail ainsi qu'un résumé des éléments probants de l'évaluation ;
- une **comparaison des principales constatations** par type de programme ;
- les **conclusions** et les **leçons tirées** ;
- les **recommandations** émanant des constatations de l'évaluation et les aspects sur lesquels il pourrait convenir de se pencher plus tard.

## 1,1 Contexte des Ententes sur le développement du marché du travail

Les EDMT sont des ententes bilatérales établies en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* de 1996 et conclues entre le Canada et chaque province ou territoire. En vertu des EDMT, le Canada transfère annuellement aux provinces et aux territoires 2,14 G$ (montant qui comprend 190 M$ en fonds administratifs) pour la conception et la prestation de programmes et de services visant à aider les personnes à se préparer à travailler, à trouver un emploi et à le conserver. Plus précisément, le Manitoba reçoit chaque année environ 43,1 M$ en financement pour les PEMS.

L'EDMT entre le Canada et le Manitoba été signée le 17 avril 1997. L'entente a transféré la responsabilité de la conception et de l'exécution des programmes et des services d'emploi liés au financement de l'assurance-emploi au Manitoba. Les programmes et les services sont classés en deux catégories : 1) prestations d'emploi et 2) mesures de soutien.

**Prestations d'emploi**

Les prestations d'emploi sont offertes aux personnes sans emploi qui 1) touchent des prestations d'assurance-emploi (prestataires actifs) ; 2) ont terminé leur période de prestations dans les trois années précédant leur participation (anciens prestataires) ; ou 3) ont présenté une demande de prestations de maternité ou de prestations parentales au cours des cinq dernières années et retournent sur le marché du travail pour la première fois (anciens prestataires)[2]. Les prestations d'emploi comprennent ce qui suit :

- Le **programme de développement des compétences (y compris l'apprentissage)**. Vise à aider les participants à acquérir des compétences liées à l'emploi en leur octroyant une aide financière qui leur permet de choisir une formation en classe, de prendre les arrangements nécessaires pour la suivre et de payer les frais qui y sont associés.
- Le **programme de subventions salariales ciblées (subventions salariales)**. Vise à aider les participants à acquérir une expérience de travail en milieu de travail en offrant aux employeurs une aide financière prenant la forme d'une subvention salariale.
- Le **programme d'aide au travail indépendant**. Vise à offrir aux participants admissibles aux prestations d'assurance-emploi un soutien financier et des conseils en matière de planification des affaires afin de les aider à lancer leur propre entreprise.
- Le **programme de partenariats pour la création d'emplois (partenariats pour l'emploi)**. Vise à offrir aux participants l'occasion d'acquérir une expérience de travail qui conduira à un emploi permanent.
- Le **programme de suppléments de rémunération ciblés**. Vise à offrir des incitatifs financiers qui encouragent les personnes sans emploi à accepter un emploi. Comme ce programme n'était pas offert au Manitoba, il n'est pas visé par l'évaluation.

**Mesures de soutien**

Les mesures de soutien sont offertes à toutes les personnes sans emploi, y compris à celles qui ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi ; elles comprennent notamment ce qui suit :

- **Services d'aide à l'emploi**. Mentionnons notamment le counselling individuel, l'établissement de plans d'action, les techniques de recherche d'emploi, les clubs de recherche d'emploi, les services de placement, la communication d'information sur le marché du travail ainsi que la gestion des cas et le suivi.
- **Partenariats du marché du travail.** Aide financière accordée dans le but d'aider les employeurs, les associations d'employés et d'employeurs et les collectivités à améliorer leur

[2] Les anciens prestataires qui ont reçu des prestations de maternité ou des prestations parentales n'ont pas été inclus dans l'évaluation, compte tenu de la difficulté de trouver un groupe témoin adéquat.

capacité de faire face aux exigences en matière de ressources humaines et à mettre en œuvre des mesures d'adaptation de la main-d'œuvre. Ces partenariats supposent notamment l'élaboration de plans et de stratégies ainsi que la mise en œuvre de mesures d'adaptation de la main-d'œuvre.

- **Recherche et innovation**. Cette mesure soutient des activités qui visent à déterminer les meilleures façons d'aider les personnes à se préparer à occuper un emploi ou à conserver un emploi et à faire pleinement partie de la population active. Des fonds sont fournis aux bénéficiaires admissibles pour leur permettre de réaliser des projets pilotes et des projets de recherche à cette fin.

Le tableau 1 présente un aperçu de la part de financement accordée aux cinq programmes et services étudiés dans le cadre du second cycle d'évaluation des EDMT ainsi que le coût moyen par intervention. Il convient de noter que le coût moyen par intervention a été calculé à partir des données de 2002-2005 publiées dans les rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi. La période de 2002-2005 correspond à la cohorte de participants sélectionnés pour l'analyse des impacts différentiels et l'analyse coûts-avantages dans le cadre de l'évaluation des EDMT.

**Tableau 1. Part de financement des EDMT et coût moyen par intervention au Manitoba**

| Programme et service | Part de financement 2014-2015 | Coût moyen par intervention 2002-2005 |
|---|---|---|
| Développement des compétences (y compris l'apprentissage) | 59 % | 6 203 $ |
| Services d'aide à l'emploi | 18 % | 221 $ |
| Subventions salariales | 1 % | 4 368 $ |
| Aide au travail indépendant | 2 % | 10 603 $ |
| Partenariats pour l'emploi | 2 % | 6 382 $ |
| **Total** | **82 %*** | – |

Sources : Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi, de 2002-2003 à 2014-2015.
*Remarque : Les programmes de partenariats du marché du travail et de recherche et d'innovation ont compté pour environ 18 % des dépenses au titre des PEMS en 2014-2015.

## 1,2 Méthodologie

Cette section présente les principaux aspects des analyses qualitatives et quantitatives réalisées dans le cadre des études visant l'EDMT.

### 1.2.1 Données qualitatives

Les données qualitatives présentées dans les études sur les programmes de développement des compétences, de développement des compétences – apprentissage, de subventions salariales et de services d'aide à l'emploi ont été recueillies dans le cadre d'entrevues réalisées auprès d'informateurs clés, c'est-à-dire des gestionnaires et des fournisseurs de services, et d'un examen

de la documentation/bilan documentaire. Des représentants du gouvernement provincial ont également répondu à des questionnaires dans le cadre des études sur le programme de développement des compétences, de développement des compétences — apprentissage et de subventions salariales. Le tableau 2 indique le nombre d'informateurs clés qui ont été interrogés.

Les entrevues réalisées auprès des informateurs clés dans le cadre de l'étude sur le programme de services d'aide à l'emploi ont été menées à l'été 2013, tandis que celles réalisées dans le cadre des études sur les programmes de développement des compétences, de développement des compétences – apprentissage et de subventions salariales ont eu lieu à l'été 2015.

**Tableau 2. Nombre d'entrevues réalisées auprès des informateurs clés**

| Études visant l'EDMT | Développement des compétences | Développement des compétences — apprentissage | Subventions salariales | Services d'aide à l'emploi |
|---|---|---|---|---|
| **Nombre d'entrevues réalisées auprès des informateurs clés** | | | | |
| Gestionnaires | 6 | 7 | 6 | 5 |
| Fournisseurs de services | | | | 5 |

Aucune étude visant à examiner les enjeux et les questions liés à la conception et à l'exécution des programmes d'aide au travail indépendant, de partenariats pour l'emploi, de partenariats du marché du travail et de recherche et d'innovation n'a été menée pendant le deuxième cycle de l'évaluation, entre 2012 et 2017. Les études ont été sélectionnées en fonction des priorités établies par le Comité directeur d'évaluation des EDMT.

### 1.2.2 Méthodes quantitatives

Toutes les analyses quantitatives sont fondées sur les données administratives relatives à la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* (données sur les demandes de prestations d'assurance-emploi) et à la partie II (données sur la participation aux PEMS recueillies par le Manitoba et transférées à EDSC) liées aux fichiers d'impôt T1 et T4 de l'Agence du revenu du Canada.

#### Impacts différentiels

Cinq études ont évalué l'efficacité des programmes au moyen d'une estimation des impacts différentiels de la participation aux PEMS sur l'expérience des participants sur le marché du travail (par exemple, revenus provenant d'un emploi ou d'un travail indépendant, incidence d'emploi, utilisation de l'assurance-emploi ou de l'aide sociale et dépendance aux mesures de soutien du revenu) après la participation. Le but de l'analyse des impacts différentiels est d'isoler les effets de la participation d'autres facteurs tels que le cycle économique. L'analyse des impacts différentiels a donc comparé l'expérience des participants sur le marché du travail avant et après leur participation à celle des non-participants (voir l'exemple de calcul des impacts différentiels présenté dans le graphique 1).

**Graphique 1. Exemple de calcul des impacts différentiels**

Les impacts différentiels ont été mesurés pour les indicateurs suivants :

- revenus d'emploi et de travail indépendant : représentent la totalité des revenus qu'une personne a reçus d'un emploi rémunéré ou d'un travail indépendant (ces renseignements sont présentés par année civile et sont obtenus à partir des fichiers d'impôt T1 et T4) ;
- incidence d'emploi et du travail indépendant : correspond à l'incidence que représente le fait d'avoir des revenus d'emploi ou d'un travail indépendant ;
- montant des prestations d'assurance-emploi reçues : représente le montant moyen des prestations d'assurance-emploi reçues ;
- semaines de prestations d'assurance-emploi reçues : correspondent au nombre moyen de semaines durant lesquelles les participants ont reçu des prestations d'assurance-emploi ;
- prestations d'aide sociale : représentent le montant moyen des prestations d'aide sociale reçues (ces renseignements sont présentés par année civile et sont obtenus à partir des fichiers d'impôt T1) ;
- dépendance aux mesures de soutien du revenu : représente le ratio des revenus des participants issus des prestations d'assurance-emploi et d'aide sociale, (prestations d'assurance-emploi + prestations d'aide sociale) / (prestations d'assurance-emploi + prestations d'aide sociale + revenus d'emploi et de travail indépendant).

Les impacts différentiels ont été estimés pour différentes cohortes de participants :

- Les prestataires actifs et les anciens prestataires ainsi que les jeunes (moins de 30 ans) et les travailleurs âgés (55 ans ou plus) qui ont commencé leur participation aux PEMS entre le 1er avril 2002 et le 31 mars 2005. Les impacts différentiels ont été produits cinq des années suivant la participation et visaient entre 90 et 100 % des participants.
- Tous les prestataires actifs et anciens prestataires qui ont commencé leur participation aux PEMS entre le 1er janvier 2006 et le 31 mars 2008. Les impacts différentiels ont été produits pour trois des années suivant la participation et visaient 100 % des participants.

- Les prestataires actifs et les anciens prestataires qui étaient des travailleurs de longue date et qui ont commencé leur participation aux PEMS entre le 1er janvier 2007 et le 31 décembre 2009. Les impacts différentiels ont été produits pour trois des années suivant la participation et visaient 100 % des participants. Les travailleurs de longue date visés par la présente étude sont des personnes qui ont présenté une demande de prestations d'assurance-emploi régulières ou de pêcheur, qui ont payé au moins 30 % des cotisations annuelles maximales de l'employé au titre du régime d'assurance-emploi pendant sept des dix années précédant leur demande de prestations d'assurance-emploi et qui ont touché des prestations d'assurance-emploi régulières ou de pêcheur pendant 35 semaines ou moins pendant les cinq années qui ont précédé leur demande. Cette définition est semblable à celle qui a été établie pour les prestataires de l'assurance-emploi considérés comme des travailleurs de longue date dans le cadre de l'initiative Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles.

L'appariement des participants et des membres du groupe témoin a été réalisé à l'aide de 75 variables sociodémographiques et liées au marché du travail observées pendant cinq ans avant la participation au programme. On a eu recours à deux groupes témoins différents pour mesurer les impacts chez les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi. En ce qui concerne les prestataires actifs, les impacts différentiels ont été mesurés par rapport à un groupe témoin composé de prestataires actifs qui répondaient aux critères nécessaires pour être admissibles aux PEMS pendant la période de référence, mais qui n'y ont pas participé.

Les anciens prestataires peuvent être des personnes sous-employées ou des personnes qui n'arrivent pas à être de nouveau admissibles aux prestations d'assurance-emploi, des personnes qui ne font plus partie de la population active pour diverses raisons ou des bénéficiaires de l'aide sociale. Sur la base des méthodes d'évaluation antérieures et des conseils d'experts, et en raison de la difficulté de former un groupe témoin adéquat pour les anciens prestataires uniquement à l'aide de données administratives, le groupe témoin pour les anciens prestataires a été constitué de personnes qui ont seulement participé au programme de services d'aide à l'emploi pendant la période de référence. Il s'agit d'une approche prudente étant donné que la participation à ce programme peut avoir une certaine incidence sur les résultats du marché du travail. Autrement dit, l'expérience des anciens prestataires qui ont reçu des prestations d'emploi (par exemple, dans le cadre des programmes de développement des compétences, de subventions salariales, d'aide au travail indépendant et de partenariats pour l'emploi) a été comparée à celle d'anciens prestataires qui ont reçu des services d'emploi de moindre intensité (uniquement des services d'aide à l'emploi). En raison de cette différence en ce qui a trait à la mesure, les impacts différentiels estimés pour les participants qui étaient des prestataires actifs ne devraient pas être directement comparés à ceux des participants qui étaient d'anciens prestataires[3].

Toutes les analyses ont été effectuées à l'aide d'une unité d'analyse appelée « équivalent du plan d'action », regroupant toutes les PEMS offertes à une personne à moins de six mois d'intervalle. Aux fins de la production du rapport, les impacts différentiels ont été attribués à l'intervention la plus longue de l'équivalent du plan d'action, si celle-ci avait été offerte dans le cadre des

[3]Le rapport suivant présente les détails de la méthodologie relative au calcul des impacts différentiels : *Stream 1 study for 2013-2014: national level analysis of EBSM incremental impacts*, Rapport sur la méthodologie, Direction générale de l'évaluation, EDSC, 16 septembre 2013.

programmes de développement des compétences, de subventions salariales, de partenariats pour l'emploi ou d'aide au travail indépendant. Les impacts du programme de services d'aide à l'emploi ont été calculés pour les équivalents du plan d'action comportant uniquement des services d'aide à l'emploi, sans autres prestations d'emploi.

Les estimations de l'impact différentiel ont été obtenues à l'aide de méthodes non expérimentales, notamment l'appariement par score de propension en utilisant une méthode d'appariement par noyau, combinée avec la méthode des doubles différences afin d'estimer les impacts du programme. D'autres techniques alternatives d'appariement (le plus proche voisin et la pondération de propension inverse) ont également été utilisées aux fins de validation.

**Analyse coûts-avantages**

L'analyse coûts-avantages a été utilisée pour comparer le coût de la participation aux programmes pour les participants et le coût lié à l'exécution de ces programmes pour le gouvernement aux avantages que les participants et le gouvernement ont tirés de ces programmes. Cette analyse combine les coûts et les avantages à la fois pour les participants et pour le gouvernement dans une perspective sociale.

Les coûts et avantages suivants ont été pris en compte dans les calculs :

- coûts du programme : comprennent les coûts administratifs et le coût direct des PEMS. Le coût de chaque PEMS a été calculé au niveau de l'équivalent du plan d'action. Les coûts ont été déterminés en fonction de la composition moyenne de l'équivalent du plan d'action ;
- coût marginal social des fonds publics : représente la perte subie par la société en raison du recouvrement de recettes supplémentaires, comme les impôts, aux fins du financement des dépenses gouvernementales. La valeur était estimée à 20 % des coûts du programme, des taxes de vente, de l'impôt sur le revenu ainsi que des montants d'assurance-emploi et d'aide sociale versés ou récupérés par le gouvernement ;
- revenus d'emploi : correspondent aux impacts différentiels sur les revenus des participants pendant et après leur participation. Le calcul tient compte des revenus auxquels les participants ont renoncé pendant leur participation (coût de renonciation). Ceux-ci sont fondés sur les impacts différentiels pour les participants de 2002-2005 ;
- avantages sociaux : comprennent les régimes d'assurance maladie et d'assurance-vie payés par l'employeur ainsi que les cotisations au régime de retraite. On a évalué qu'ils représentaient 15 % des impacts différentiels sur les revenus.

Les effets du programme sur le recours à l'assurance-emploi ou à l'aide sociale ainsi que les revenus tirés de la taxe de vente et de l'impôt sur le revenu n'ont pas été inclus dans les calculs puisque ces coûts et ces avantages s'annulent mutuellement par définition dans une perspective sociale. Par exemple, bien que l'assurance-emploi et l'aide sociale représentent des avantages pour les participants, ces mesures constituent un coût pour le gouvernement. Toutefois, comme il est indiqué précédemment, ces effets sont pris en considération dans le calcul du coût marginal des fonds publics.

Au moment de présenter les résultats, afin de ramener tous les coûts et avantages sur une base commune et de tenir compte de l'inflation et des intérêts sur les investissements gouvernementaux alternatifs, les estimations pour la période allant de la deuxième année de participation jusqu'à la sixième année postérieure au programme ont été réduites de 5 % par année. De plus, lorsque les avantages étaient encore inférieurs aux coûts engendrés par le programme six ans après la fin de ce dernier, la période de récupération a été calculée selon l'hypothèse que l'avantage ou le coût moyen mesuré au cours de la cinquième et de la sixième années après le programme se poursuivraient au fil des ans (taux de réduction annuel de 5 %).

### 1.2.3 Forces et limites des études

L'une des principales forces des études réside dans le fait que l'ensemble des analyses quantitatives se fondent sur des données administratives plutôt que sur des réponses à des enquêtes. Contrairement aux données de l'enquête, les données administratives ne peuvent être entachées par des erreurs de mémoire ou des réponses biaisées.

Dans son interprétation des constatations qualitatives, le lecteur doit garder à l'esprit que celles-ci sont fondées sur la perception d'un petit nombre d'informateurs clés qui participent directement à la conception ou à l'exécution du programme. Il est possible que la perception de ces derniers soit représentative de la situation observée dans leur région ou leur collectivité, sans forcément représenter la situation dans l'ensemble de la province. Vu le faible nombre d'informateurs clés interrogés dans le cadre de chaque étude (de six à dix personnes), le nombre d'informateurs qui ont souligné une constatation précise n'est pas indiqué dans le rapport. Cependant, le rapport fait état des cas de divergences claires dans les réponses fournies par les informateurs clés.

Le processus de jumelage a mené à la création de groupes témoins qui correspondaient étroitement aux participants aux PEMS quant à leurs caractéristiques de base. Les résultats obtenus au moyen de la technique d'appariement par noyau ont été validés à l'aide de deux autres techniques (pondération de propension inverse et plus proche voisin), ce qui a relevé le seuil de confiance à l'égard des résultats. Cependant, les lecteurs doivent garder en tête que les impacts différentiels peuvent être influencés par des facteurs qui n'ont pas été pris en compte dans le processus de jumelage. Par exemple, la motivation à chercher un emploi n'a pas été mesurée de façon directe, sauf dans la mesure où elle a été prise en compte dans les tendances antérieures en matière de revenus et de participation au marché du travail.

Le lecteur doit également garder à l'esprit qu'il n'est pas possible de comparer les résultats obtenus pour chaque type de prestataire puisque les résultats des prestataires actifs représentent les effets des PEMS par rapport à une non-participation, tandis que les résultats des anciens prestataires représentent les prestations d'emploi par rapport à un traitement limité (p. ex., ceux qui ont participé exclusivement aux services d'aide à l'emploi).

La définition du terme « travailleurs de longue date » utilisée dans le présent rapport diffère de celle qui est utilisée dans la littérature puisqu'elle ne tient pas compte du nombre d'années pendant lesquelles le travailleur a occupé un emploi auprès du même employeur.

L'analyse coûts-avantages est limitée dans le sens où elle prend uniquement en compte les avantages et les coûts quantifiables qui sont directement liés à l'exécution des PEMS et à la participation à celles-ci, et qui ont pu être mesurés à l'aide des données administratives disponibles et du rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi. L'analyse n'a pas permis de recueillir les avantages « intangibles », non pécuniaires et indirects. Elle ne tient pas compte de l'effet multiplicateur que l'amélioration des revenus des participants pourrait avoir sur l'économie et ne prend pas en considération les effets des investissements en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour ce qui est de soutenir une infrastructure de prestation de services ou de créer des emplois chez les fournisseurs de services des programmes gouvernementaux. De plus, l'analyse ne prend pas en compte l'effet de déplacement créé lorsque des participants se voient offrir des emplois qui auraient autrement été offerts à d'autres chômeurs. Pour terminer, cette analyse ne tient pas compte de l'effet possible des PEMS sur l'augmentation du prix des compétences.

Il est important de souligner qu'il est impossible de produire une analyse des impacts différentiels de la participation au programme de développement des compétences — apprentissage. L'évaluation des répercussions du programme présente un défi sur le plan de la méthodologie parce que les participants au programme occupent déjà un emploi, et on s'attend à ce qu'ils reprennent leur emploi au terme de leur formation. Par conséquent, les répercussions attendues sur le marché du travail ne peuvent être examinées au moyen d'une approche semblable à celle qui est utilisée pour d'autres PEMS qui visent à aider les participants à faire un retour au travail. De plus, les données existantes ne permettent pas de former un groupe témoin adéquat, puisque les participants au programme alternent entre le travail et la formation, et qu'aucun autre groupe hypothétique potentiel ne présente une situation semblable (alternance entre le travail et la formation). Dans ce contexte, il est possible de faire une analyse des résultats sur le marché du travail des participants au programme, mais il est impossible de produire une estimation de l'efficacité du programme. Bien que les résultats donnent quelques indices de l'expérience sur le marché du travail des participants avant et après la participation, il est impossible d'attribuer le changement observé dans les résultats à la participation au programme. Par exemple, un changement observé dans les revenus moyens annuels entre la période précédant la participation et la période suivant la participation pourrait être attribuable à la participation au programme ou à d'autres facteurs comme le cycle économique, un licenciement, le fait que les jeunes ont pris de la maturité, etc.

## 2. Constatations de l'évaluation

### 2,1 Justification et situation du marché du travail

Les programmes actifs du marché du travail visent à aider les personnes sans emploi ou sous-employées à trouver un emploi et à le conserver. Ces programmes sont relativement semblables pour l'ensemble des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques et comprennent des formations structurées offertes en classe et visant l'acquisition de compétences, l'expérience de travail auprès d'employeurs (souvent subventionnée) ou au sein du secteur public/non lucratif, l'aide pour le retour à l'emploi et l'aide au travail indépendant.

Au Manitoba, le ministère de l'Éducation et de la Formation assure l'administration de divers programmes actifs du marché du travail destinés à divers groupes de personnes par l'intermédiaire de la division de l'enseignement postsecondaire et du perfectionnement de la main-d'œuvre. Ces programmes et services sont financés par l'entremise de l'EDMT, de l'entente Canada-Manitoba sur le Fonds canadien pour l'emploi, de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés et des sommes provinciales destinées à la formation. Les programmes et les services offerts aux prestataires actifs et aux anciens prestataires de l'assurance-emploi sont principalement financés par l'entremise de l'EDMT.

Lors des consultations auprès des intervenants entreprises par le Forum des ministres du marché du travail au cours de l'été 2016, le Manitoba a consulté une gamme d'intervenants participant à la formation de la main-d'œuvre dans l'ensemble de la province et a fourni un résumé des commentaires obtenus dans un document intitulé « What We Heard Summary Report »[4]. Les consultations visaient à faire en sorte que les programmes de formation et d'emploi du Manitoba soient pertinents et à ce qu'ils puissent être adaptés aux besoins et aux priorités actuels et futurs du marché du travail. Les constatations correspondantes ont permis de déterminer des façons d'améliorer les programmes liés au marché du travail au Manitoba et d'orienter les investissements nécessaires à la mise en œuvre de ces améliorations.

Le rapport souligne que plusieurs groupes de la population active du Manitoba, notamment les collectivités du Nord, les peuples autochtones et les autres sous-groupes (comme les femmes et les proches aidants, les jeunes, les travailleurs âgés et les personnes handicapées), se heurtent à des obstacles supplémentaires à l'intégration sur le marché du travail, et qu'il faut prendre des mesures d'adaptation pour leur permettre de réussir. Le rapport fait également état de la nécessité d'adopter des approches flexibles, novatrices et adaptées aux différences culturelles dans le cadre de la formation sur l'employabilité et des partenariats du marché du travail, et parle de la valeur que revêt une approche globale pour une réussite à long terme. On a défini l'aptitude au travail – soit le fait de posséder notamment des compétences essentielles et des compétences améliorant l'employabilité – comme faisant partie d'un service qu'il fallait absolument offrir. Enfin, les constatations du rapport mettent l'accent sur l'importance d'offrir des programmes de formation axés sur l'emploi et aux compétences pour répondre aux besoins des Manitobains et améliorer le rendement du marché du travail de la province. Il souligne également le rôle des investissements fédéraux et provinciaux dans l'exécution de ces programmes de formation.

---

[4]Gouvernement du Manitoba. *Manitoba Consultations on Labour Market Training | What We Heard Summary Report*, octobre 2016. http://www.gov.mb.ca/wd/pubs/manitoba_what_we_heard_summary_report.pdf

Les impacts différentiels présentés dans l'évaluation de l'EDMT et abordés dans ce rapport montrent que, de façon générale, les programmes et les services offerts par le Manitoba et financés dans le cadre de l'EDMT améliorent l'expérience sur le marché du travail des participants après leur participation et contribuent à aider les Manitobains à avoir accès à l'éducation et à la formation dont ils ont besoin pour se préparer à réussir sur le plan économique[5].

[5]Gouvernement du Manitoba. *Discours du Trône*, novembre 2016. *http://www.gov.mb.ca/thronespeech/thronespeech_2016.fr.html*

## 2,2 Développement des compétences

### 2.2.1 Description du programme

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de six informateurs clés au cours de l'été 2015

Au Manitoba, le programme de développement des compétences vise à :

- accroître l'accès des participants à la formation liée au marché du travail ;
- aider les personnes au chômage à retourner au travail ;
- augmenter les revenus en formant des emplois plus spécialisés ;
- diminuer les pénuries de main-d'œuvre qualifiée ;
- réduire les coûts des programmes provinciaux d'aide à l'emploi et du soutien au revenu ; et
- générer des économies pour le compte de l'assurance-emploi.

Le programme offre une aide financière aux personnes admissibles pour les frais relatifs à la formation, notamment les frais de scolarité et les coûts liés aux cours, les frais de subsistance, le transport, les services de garde, la réinstallation, les fournitures pour le travail/la formation, la certification et les licences ainsi que le matériel éducatif adapté pour les personnes handicapées. La nature et le niveau de l'aide financière accordée sont déterminés au terme d'un processus de négociation entre le participant et le conseiller en perfectionnement professionnel dans le cadre duquel on examine le besoin du participant en tenant compte des lignes directrices du financement, de l'aptitude du participant, de ses chances de réussite ainsi que de la nature de la formation professionnelle visée et de la demande pour cette formation. À l'été 2015, l'aide financière maximale offerte était de 15 000 $ par participant.

On s'attend à ce que les participants contribuent financièrement à leur formation. On les encourage donc à présenter une demande de prêts et bourses aux étudiants par l'entremise du Programme d'aide aux étudiants du Manitoba. Les conseillers en perfectionnement professionnel ont le pouvoir d'approuver un prêt étudiant discrétionnaire si le participant a présenté une demande auprès du Programme d'aide aux étudiants du Manitoba et qu'il satisfait aux critères d'admissibilité pour l'obtention d'un prêt régulier. Le prêt discrétionnaire sert à pallier la différence entre le prêt étudiant et la somme dont a besoin la personne pour s'acquitter de sa contribution financière, selon le plan d'emploi.

Le programme finance un éventail de formations, notamment le perfectionnement scolaire, la formation visant l'acquisition de compétences essentielles et l'alphabétisation, la formation linguistique visant l'acquisition de l'anglais comme nouvelle langue et les programmes de formation propres à la profession. Habituellement, les programmes de formation durent un maximum de deux ans. Cependant, les participants peuvent être admissibles à des programmes de perfectionnement (perfectionnement scolaire, formation visant l'acquisition de compétences essentielles ou formation linguistique visant l'acquisition de l'anglais comme nouvelle langue) d'une durée maximale d'un an, à condition que cela soit nécessaire pour que le participant poursuive sa formation. Bien que les programmes universitaires ne soient habituellement pas financés, certains l'ont déjà été dans des situations particulières, par exemple dans le cas de programmes de courte durée (comme des programmes visant l'obtention d'un certificat

d'enseignement) ou de postes à forte demande (par exemple, le poste d'infirmier/infirmière) ou lorsque ces programmes s'inscrivaient dans un plan axé sur l'emploi jugé réalisable.

### 2.2.2 Exécution du programme

**Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de six informateurs clés au cours de l'été 2015**

Le programme de développement des compétences est offert par le gouvernement du Manitoba par l'entremise de 13 centres d'emploi et de développement des compétences du Manitoba répartis dans l'ensemble de la province. Les participants éventuels sont soumis à une évaluation qui porte sur leurs besoins, leur admissibilité à l'assurance-emploi, leur niveau d'études et de compétences, leurs antécédents professionnels, leurs objectifs et leur état de santé. Un plan d'action visant le retour au travail est élaboré en fonction des renseignements recueillis. Les conseillers en perfectionnement professionnel peuvent mener une évaluation de la formation professionnelle afin de cibler les obstacles auxquels le participant pourrait se heurter. Selon les résultats, les participants pourraient devoir se soumettre à une évaluation de trois heures réalisée par Workplace Education Manitoba ou suivre un cours de cinq jours sur le lancement de carrière.

S'il est déterminé que le programme de développement des compétences constitue une intervention appropriée, la personne doit faire des recherches sur les possibilités de formation et le marché du travail afin de démontrer qu'il existe une demande pour le domaine de formation choisi. De plus, les conseillers en perfectionnement professionnel évaluent les participants pour définir les sources d'aide financières appropriées et les montants requis pour chacune.

De façon générale, les conseillers en perfectionnement professionnel approuvent les demandes. Cependant, les gestionnaires doivent approuver les demandes qui dépassent la limite établie pour l'aide financière ou les demandes provenant de personnes qui ont suivi une formation dans les cinq dernières années. La durée du processus de demande et d'approbation varie en fonction de la préparation du participant. Le processus de demande prend en moyenne d'une à trois semaines, mais dans certains cas, il peut prendre jusqu'à quatre voire même six mois.

### 2.2.3 Ciblage en fonction de la demande sur le marché du travail

**Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de six informateurs clés au cours de l'été 2015**

La plupart des informateurs clés ont confirmé que le programme vise les postes pour lesquels il y a une demande. On s'assure notamment que cet objectif du programme est respecté à l'étape du processus où la demande est présentée. Ainsi, afin de recevoir du financement, les participants doivent mener une recherche sur le marché du travail et peuvent réaliser des entrevues d'information avec des employeurs éventuels afin de démontrer qu'il existe une demande suffisante pour le poste choisi. Les participants reçoivent un formulaire de recherche sur les professions, qui fournit des conseils sur le type de renseignements à prendre en compte pour faire un choix de carrière ainsi que des ressources pour les aider dans leur processus de recherche. La priorité est accordée à certains postes pour lesquels la demande est forte, et les conseillers en

perfectionnement professionnel pourraient refuser des demandes concernant des postes qui ne sont pas recherchés.

### 2.2.4 Profil des participants au programme de développement des compétences

**Caractéristiques sociodémographiques**

Comme l'indique le tableau A1 de l'annexe A, les prestataires actifs qui ont bénéficié d'une intervention dans le cadre du programme de développement des compétences en 2002-2005 ou en 2006-2008 comptaient presque le même nombre d'hommes que de femmes (51 % et 48 % respectivement pour la cohorte de 2002-2005 et 50 % chacun pour la cohorte de 2006-2008). Dans les deux cohortes, la majorité des participants étaient âgés de 25 à 44 ans (61 % et 57 % respectivement), et ils occupaient le plus souvent un emploi nécessitant des études secondaires ou une formation professionnelle (43 % et 42 % respectivement) pendant l'année précédant leur participation. De plus, 12 % des participants de 2002-2005 et 14 % des participants de 2006- 2008 se sont déclarés Autochtones.

Les anciens prestataires qui ont bénéficié d'une intervention en 2002-2005 ou en 2006-2008 étaient principalement des femmes (58 % et 61 % respectivement) et étaient âgés de 25 à 44 ans (63 % et 61 % respectivement). De plus, 11 % des participants de 2002-2005 et 20 % des participants de 2006-2008 se sont déclarés Autochtones. Ces participants occupaient le plus souvent un emploi nécessitant des études secondaires ou une formation professionnelle au cours de l'année précédant leur participation au programme (46 % dans chaque cohorte).

**Obstacles auxquels se heurtent les participants**

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de six informateurs clés au cours de l'été 2015

Les informateurs clés ont été invités à définir les principaux obstacles auxquels se heurtent les participants quand vient le temps de trouver un emploi ou d'accéder à de la formation en matière de développement des compétences et la terminer avec succès. Les obstacles les plus fréquemment relevés sont les suivants :

- un faible niveau de scolarité, un manque de compétences ou des compétences dépassées ;
- des difficultés financières (la limite de financement existante n'est peut-être pas assez élevée pour soutenir les participants qui suivent une formation sur une plus longue période) ;
- des problèmes liés à la nécessité de déménager pour suivre une formation. Cela s'avère particulièrement difficile pour les jeunes Autochtones qui font face à des défis sur le plan social lorsqu'ils déménagent à l'extérieur de leur communauté pour suivre une formation ;
- l'absence de moyen de transport et de permis de conduire ;
- le manque de services de garde d'enfants ;
- des problèmes personnels, familiaux et de santé mentale ainsi que des problèmes de dépendance ;
- de faibles compétences essentielles et un faible niveau d'alphabétisation ;
- un manque d'expérience de travail ;

- pour les nouveaux Canadiens, des qualifications qui ne sont pas officiellement reconnues ; et
- un dossier criminel et des problèmes juridiques.

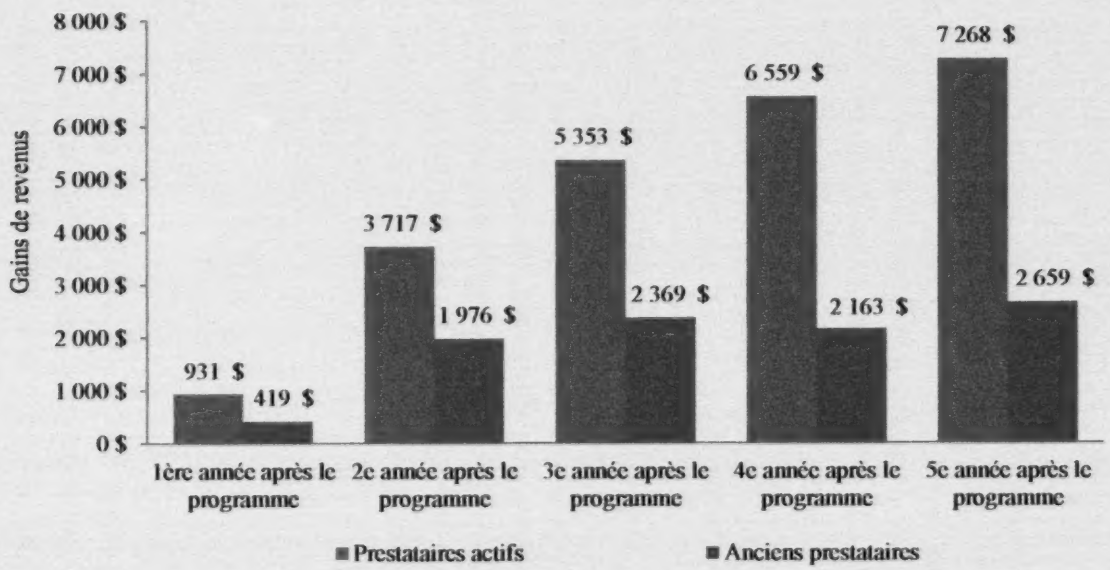
### 2.2.5 Impacts différentiels

**Prestataires actifs**

**Dans l'ensemble, les prestataires actifs ont amélioré leur participation au marché du travail en augmentant leurs revenus et leur incidence d'emploi et en réduisant leur dépendance aux mesures de soutien du revenu de source gouvernementale (recours à l'assurance-emploi et à l'aide sociale).**

Comme l'indique le tableau A2 à l'annexe A, les prestataires actifs qui ont commencé à participer au programme de développement des compétences entre 2002 et 2005 ont connu des gains différentiels au chapitre de leurs revenus d'emploi et de leur incidence d'emploi au cours de chacune des cinq années qui ont suivi leur participation. Les gains au chapitre des revenus ont augmenté de façon constante au fil du temps, passant de 931 $ au cours de la première année qui a suivi la participation à 7 268 $ au cours de la cinquième année (voir le graphique 2). De même, les gains au chapitre de l'incidence d'emploi annuelle ont varié entre 5,0 et 7,1 points de pourcentage au cours des cinq années qui ont suivi la participation.

**Graphique 2. Augmentation des revenus des prestataires actifs et des anciens prestataires qui ont participé au programme de développement des compétences par rapport aux non-participants[6]**




[6] Les impacts différentiels sur les revenus sont estimés par rapport aux niveaux observés avant la participation et aux autres groupes témoins. Ils sont estimés en dollars courants.

Les gains au chapitre des revenus d'emploi et de l'incidence d'emploi se sont accompagnés d'une baisse du recours à l'assurance-emploi pendant les deux premières années qui ont suivi la participation au programme (439 $ et 143 $ respectivement) ainsi que d'une baisse du recours à l'aide sociale et de la dépendance aux mesures de soutien du revenu durant toutes les années postérieures au programme.

Les prestataires actifs qui ont commencé à participer au programme de développement des compétences entre 2006 et 2008 ont pour leur part connu des gains différentiels au chapitre de leurs revenus et de leur incidence d'emploi au cours de chacune des trois années qui ont suivi leur participation. En outre, leur recours à l'assurance-emploi et à l'aide sociale et leur dépendance aux mesures de soutien du revenu ont diminué au cours de la période de trois ans qui a suivi la participation au programme.

Les résultats pour les sous-groupes de prestataires actifs sont les suivants :

- Les travailleurs de longue date qui ont commencé à participer au programme de développement des compétences entre 2007 et 2009 ont connu des gains différentiels au chapitre de leurs revenus au cours de la deuxième et de la troisième années qui ont suivi leur participation ainsi qu'une augmentation de leur incidence d'emploi au cours de toutes les années postérieures au programme. Leur niveau de dépendance aux mesures de soutien du revenu a également connu une baisse au cours de la deuxième et de la troisième années qui ont suivi le programme. Les résultats portant sur le recours à l'assurance-emploi et à l'aide sociale n'étaient en général pas statistiquement significatifs.

Les impacts pour les jeunes (moins de 30 ans) n'ont pas été présentés parce que les conditions requises pour accepter les tests d'équilibrage n'ont pas été satisfaites. Par ailleurs, le nombre de travailleurs âgés (55 ans et plus) qui ont participé au programme était trop faible.

**Anciens prestataires**

**Dans l'ensemble, les anciens prestataires ont augmenté leur participation au marché du travail en augmentant leurs revenus et leur l'incidence d'emploi et en diminuant leur recours à l'aide sociale et de leur dépendance aux mesures de soutien du revenu de source gouvernementale.**

Les anciens prestataires qui ont commencé à participer au programme de développement des compétences entre 2002 et 2005 ont connu des gains différentiels au chapitre de leurs revenus et de leur incidence d'emploi durant chacune des cinq années qui ont suivi leur participation. Les gains au chapitre des revenus ont varié entre 419 $ au cours de la première année suivant la participation et 2 659 $ au cours de la cinquième année suivant la participation (graphique 2). Les participants ont également connu une augmentation de leur incidence d'emploi se situant entre 2,6 et 5,8 points de pourcentage pendant la période de cinq ans qui a suivi le programme (voir le tableau A3 à l'annexe A). Leur recours à l'aide sociale a diminué au cours de la deuxième année (155 $) et de la troisième année (166 $) qui ont suivi leur participation, et leur dépendance aux mesures de soutien du revenu a diminué au cours de la deuxième et de la cinquième années qui ont suivi la participation (les autres résultats n'étaient pas statistiquement significatifs au seuil de 95 %).

De façon générale, le recours à l'assurance-emploi par ces anciens prestataires a augmenté au cours de la période postérieure programme, tout comme le montant de prestations d'assurance-emploi touchées (pendant la deuxième année [185 $], la troisième année [227 $] et la quatrième année [235 $] suivant la participation). Cela témoigne de l'incapacité de certains anciens prestataires de conserver l'emploi qu'ils avaient obtenu après leur participation. On pourrait également avancer que l'utilisation accrue de l'assurance-emploi témoigne d'une participation accrue au marché du travail pour ce groupe de clients, puisque ces derniers ont vu leurs revenus d'emploi et leur incidence d'emploi augmenter, et leur recours à l'aide sociale diminuer. Rappelons que les anciens prestataires sont des participants dont la période de prestations d'assurance-emploi s'est terminée dans les trois années qui ont précédé leur participation au programme.

Les anciens prestataires qui ont commencé à participer au programme de développement des compétences entre 2006 et 2008 ont également connu des gains différentiels au chapitre de leurs revenus et de leur incidence d'emploi ainsi qu'une diminution de leur recours à l'aide sociale et de leur dépendance aux mesures de soutien du revenu pendant les trois années postérieures au programme. De façon générale, les résultats portant sur leur recours à l'assurance-emploi n'étaient pas statistiquement significatifs.

Les résultats pour les sous-groupes d'anciens prestataires sont les suivants :

- Les jeunes qui ont commencé à participer au programme de développement des compétences entre 2002 et 2005 ont vu augmenter leur incidence d'emploi au cours des cinq années postérieures au programme. La plupart des résultats portant sur le revenu, le recours à l'aide sociale et la dépendance aux mesures de soutien du revenu n'étaient pas statistiquement significatifs, et les prestations d'assurance-emploi reçues ont augmenté de façon générale après la participation.

Le nombre de participants n'était pas suffisamment élevé pour mesurer les impacts différentiels pour les travailleurs âgés et les travailleurs de longue date.

### 2.2.6 Résultats de l'analyse coûts-avantages

D'une perspective sociale, les avantages du programme de développement des compétences pour les prestataires actifs se sont révélés équivalents aux coûts du programme 4,4 ans après la participation. Six ans après la participation, les avantages étaient supérieurs de 9 460 $ aux coûts (voir le tableau A4 à l'annexe A). Pour les anciens prestataires, il faut 7,5 ans pour que les avantages se révèlent équivalents aux coûts du programme.

### 2.2.7 Difficultés rencontrées et leçons tirées sur le plan de la conception et de l'exécution du programme de développement des compétences

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de six informateurs clés au cours de l'été 2015

Les informateurs clés ont défini une gamme de difficultés liées à l'élaboration et à l'exécution du programme de développement des compétences (chacune des difficultés a été mentionnée par moins de trois informateurs clés) :

- il n'y a pas suffisamment de ressources (problème de capacité) pour traiter le nombre considérable de cas et pour offrir des services aux personnes qui sont aux prises avec des problèmes personnels ou de santé mentale ;
- il faudrait améliorer l'information sur le marché du travail local de façon à orienter la formation et les décisions liées aux investissements ;
- l'allocation de subsistance versée aux Manitobains dans les régions du Nord ou les régions éloignées est insuffisante ;
- il peut être difficile pour le personnel de se tenir au fait des changements apportés aux politiques de programme ;
- il faudrait procéder dès le départ à une évaluation approfondie des compétences afin de cerner les obstacles et le soutien requis ;
- le fait que les établissements de formation n'utilisent plus de feuilles de présence restreint la capacité de traiter les problèmes d'assiduité et d'assurer les progrès associés aux plans d'action de retour au travail ;
- les participants éventuels, notamment les nouveaux prestataires de l'assurance-emploi, ne connaissent pas bien le programme ;
- les critères d'admissibilité à l'assurance-emploi restreignent l'accès pour les personnes qui quittent leur emploi ou qui ont des interruptions dans leur parcours professionnel.

Les informateurs clés ont également défini plusieurs leçons apprises :

- il pourrait être bon d'avoir en place un employé responsable de faire le lien entre le participant et les emplois (ou un employé exerçant des fonctions semblables) pour aider les participants qui se heurtent à de multiples obstacles avec leurs problèmes personnels et familiaux ;
- le fait d'encourager les participants à mener des entrevues d'information aide ces derniers à faire des choix professionnels éclairés ;
- le fait d'offrir du soutien pour la recherche d'emploi pendant une période allant jusqu'à huit semaines après la fin de la formation s'est avéré positif ;
- la supervision mensuelle des progrès aide à cerner les difficultés auxquelles se heurtent les participants ;
- les investissements dans la formation préparatoire, comme les cours de mise à niveau et la formation en langue seconde et en développement des compétences générales (par exemple, travailler avec les autres) aident les participants à mieux se préparer à suivre une formation propre à un emploi ;

- les étudiants indépendants[7] ne devraient pas avoir à passer par toutes les étapes de la gestion de cas ; environ 10 % des participants sont des étudiants indépendants ;
- le fait d'entretenir une relation étroite avec le bureau d'aide financière aux étudiants permet aux conseillers en perfectionnement professionnel d'aider les participants qui utilisent cette ressource.

[7]Les étudiants indépendants sont des personnes admissibles à l'assurance-emploi qui sont autorisées à conserver leur admissibilité aux prestations d'assurance-emploi pendant qu'elles suivent un programme de formation à temps plein à leurs frais.

## 2,3 Développement des compétences — apprentissage

### 2.3.1 Description du programme

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de sept informateurs clés au cours de l'été 2015

Le programme de développement des compétences – apprentissage vise à faciliter la formation en apprentissage, à fournir aux participants les outils nécessaires pour améliorer leur participation au marché du travail et à réduire la probabilité que ceux-ci aient recours à des prestations d'assurance-emploi à l'avenir. Ce programme offre une aide financière aux apprentis pour compenser les coûts qu'ils doivent assumer lorsqu'ils s'absentent du travail pour suivre une formation technique en salle de classe.

Pour être admissibilité au financement, il faut être admissible à l'assurance-emploi, avoir un employeur et être inscrit auprès d'Apprentissage Manitoba. De façon générale, un apprenti doit être âgé d'au moins 18 ans et posséder un diplôme d'études secondaires (grade 12).

La contribution du Manitoba à la formation technique des apprentis admissibles à l'assurance-emploi varie de 1 700 $ à 12 700 $. Les apprentis doivent contribuer au coût de leur formation en fournissant une somme allant de 200 $ à 300 $. La contribution du Manitoba vise à couvrir les frais suivants :

- les frais de subsistance ;
- les frais de scolarité ;
- les déplacements et le transport ;
- les services de garde ;
- l'allocation de séjour hors du foyer ;
- d'autres mesures de soutien, selon la situation du participant :
  - de l'aide pour les personnes handicapées si aucun soutien adéquat n'est offert par l'établissement de formation ou d'autres sources ;
  - du financement additionnel pour la formation, pour les participants qui se trouvent dans une situation exceptionnelle ;
  - des formations de préapprentissage et axées sur l'acquisition de compétences essentielles, au besoin.

### 2.3.2 Exécution du programme

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de sept informateurs clés au cours de l'été de 2015

Le programme de développement des compétences – apprentissage est administré par la division de l'Enseignement postsecondaire et du Perfectionnement de la main-d'œuvre du ministère de l'Éducation et de la Formation. Apprentissage Manitoba est chargé de planifier la formation d'apprenti, d'élaborer des normes de formation ainsi que d'évaluer et d'approuver les apprentis de même que d'assurer la gestion des cas et la supervision des apprentis inscrits. En outre, Apprentissage Manitoba travaille conjointement avec l'industrie afin d'élaborer des formations

professionnelles que les collèges utilisent pour concevoir leurs cours de formation. Au cours de la première journée de formation technique, le personnel rencontre les apprentis et recueille les renseignements nécessaires pour les frais de scolarité.

### 2.3.3 Profil des participants au programme de développement des compétences – apprentissage

Les résultats sur le marché du travail ont été produits pour les participants au programme de développement des compétences — apprentissage qui ont commencé leur participation pendant la période de 2003-2005. Ce choix est fondé sur le nombre moyen d'années requises pour terminer la formation d'apprenti au Canada, comme il est suggéré dans la littérature. Le profil des participants de la cohorte de 2003-2005 a été comparé à celui d'une cohorte plus récente de participants (2013-2014), ce qui a permis de tenir compte des principaux changements observés dans les caractéristiques sociodémographiques des participants.

#### Caractéristiques sociodémographiques

Comme le montre le tableau B1 à l'annexe B, la grande majorité des prestataires actifs qui ont commencé à participer au programme de développement des compétences – apprentissage en 2003-2005 ou en 2013-2014 étaient des hommes (90 % et 97 % respectivement). La cohorte de 2003-2005 comptait une plus vaste majorité de participants âgés de moins de 35 ans (80 %) que la cohorte de 2013-2014 (66 %). Par ailleurs, 11 % des participants de la cohorte de 2003-2005 et 22 % des participants de la cohorte de 2013-2014 se sont déclarés Autochtones. Avant de participer au programme, la plupart des participants occupaient un poste nécessitant une formation collégiale ou une formation en apprentissage, mais la proportion était moins élevée pour les participants de 2003-2005 (77 %) que pour les participants de 2013-2014 (94 %).

Pour les anciens prestataires, le profil statistique a uniquement été produit pour les participants qui ont commencé à participer au programme de développement des compétences — apprentissage entre 2003 et 2005, puisque le nombre de participants de la cohorte de 2013-2014 n'était pas suffisant pour que des résultats puissent être produits. La majorité des anciens prestataires qui ont commencé le programme en 2003-2005 étaient des hommes (75 %) et ils étaient âgés de 25 à 44 ans (73 %). De plus, près d'un tiers (32 %) de ces participants se sont déclarés Autochtones. Avant leur participation au programme, les anciens prestataires occupaient le plus souvent un poste nécessitant une formation collégiale ou une formation en apprentissage (41 %) ou encore des études secondaires ou une formation professionnelle (32 %).

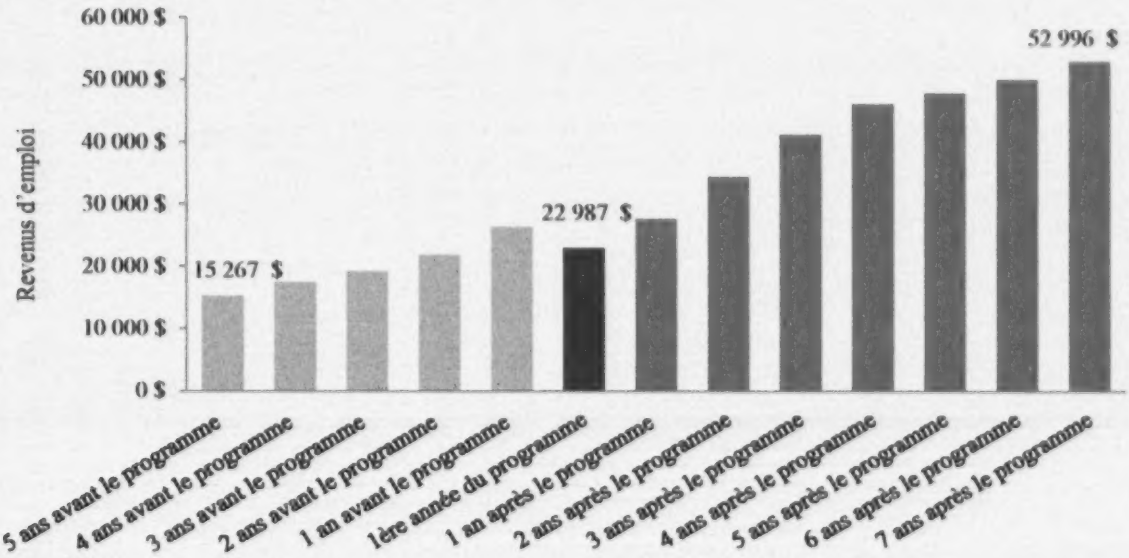
### 2.3.4 Résultats sur le marché du travail

Comme il est indiqué dans la partie portant sur la méthodologie, les impacts différentiels n'ont pas pu être estimés pour les apprentis en raison de la difficulté à trouver un groupe de comparaison adéquat. Les tableaux B2 et B3 à l'annexe B présentent les résultats sur le marché du travail des prestataires actifs et des anciens prestataires de l'assurance-emploi qui ont commencé le programme de développement des compétences — apprentissage pendant la période de 2003-2005.

**Prestataires actifs**

Comme l'indique le graphique 3, les revenus d'emploi moyens des prestataires actifs qui ont participé au programme ont augmenté, passant de 15 267 $ au cours de la cinquième année précédant le programme à 52 996 $ au cours de la septième année suivant le début du programme. La proportion de participants occupant un emploi a diminué (de 98 % à 93 %) au cours des années suivant la participation au programme, mais elle est demeurée égale ou supérieure à 93 % pendant l'ensemble des sept années. La proportion de participants prestataires de l'assurance-emploi au cours des années qui ont suivi la participation au programme a diminué pour atteindre 17 % sept ans après le début de la participation au programme. En moyenne, le recours à l'aide sociale ou la dépendance aux mesures de soutien du revenu des participants n'a pas beaucoup varié si l'on compare la période précédant le programme et la période postérieure au programme.

**Graphique 3. Revenus moyens des prestataires actifs qui ont participé au programme de développement des compétences — apprentissage (en dollars courants)**

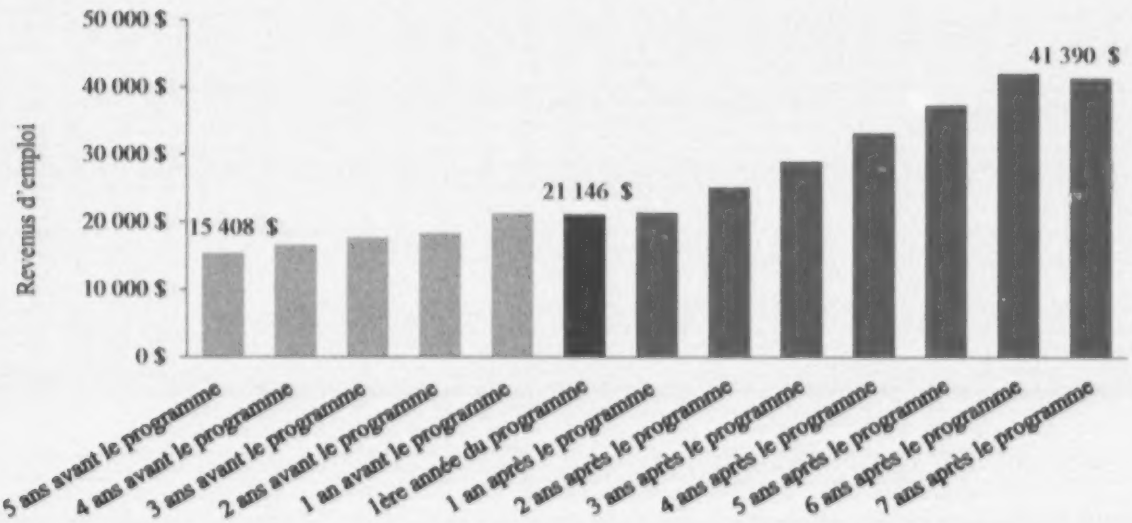



**Anciens prestataires**

Les revenus d'emploi annuels moyens des anciens prestataires qui ont participé au programme (voir le graphique 4) ont augmenté pour passer de 15 408 $ au cours de la cinquième année précédant le programme à 41 390 $ au cours de la septième année suivant le début du programme. La proportion de participants occupant un emploi a fluctué pendant les années précédant et suivant la participation pour finalement revenir à 89 % au cours de la septième année postérieure au programme (la même proportion de participants occupant un emploi au cours de la cinquième année précédant le programme). La proportion de participants prestataires de l'assurance-emploi a varié entre 41 % et 53 % au cours des cinq années précédant le programme, mais a chuté à 28 % au cours de la septième année suivant le début du programme.

Le niveau de dépendance aux mesures de soutien du revenu pour les anciens prestataires a varié entre 8 % et 20 % au cours des sept années qui ont suivi la première année de participation au programme.

**Graphique 4. Revenus moyens des anciens prestataires qui ont participé au programme de développement des compétences — apprentissage (en dollars courants)**




### 2.3.5 Difficultés rencontrées et leçons tirées sur le plan de la conception et de l'exécution du programme de développement des compétences — apprentissage

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de sept informateurs clés au cours de l'été 2015

La littérature existante fait état d'un taux de non-achèvement de la formation relativement élevé parmi les apprentis au Canada (de 40 à 50 %)[8] et indique que, malgré la hausse du nombre d'inscriptions à des formations d'apprentissage, on ne constate pas d'augmentation correspondante du taux d'achèvement[9]. Les données disponibles n'ont pas permis de produire une estimation fiable du taux d'achèvement des apprentis au Manitoba. Les informateurs clés ont confirmé que le taux de non-achèvement chez les apprentis au Manitoba était élevé et ils ont cerné des raisons qui pourraient mener les apprentis à abandonner le processus d'apprentissage. Voici une liste non exhaustive des raisons mentionnées :

- le temps qui s'écoule avant le premier versement des prestations d'assurance-emploi et les pressions financières pendant la formation ; certains apprentis interrompent leur formation pour exercer les fonctions d'un autre emploi ;

[8] Sceau rouge. *Réussite et résultats d'un programme d'apprentissage et reconnaissance professionnelle*, Ottawa, Sceau rouge, 2014.
[9] COE, Patrick. « Apprenticeship programme requirements and apprenticeship completion rates in Canada », *Journal of Vocational Education and Training*, 2013, 65(4), p. 575–605.

- la disponibilité des employeurs au sein de la communauté des apprentis et la volonté des employeurs de laisser les apprentis suivre une formation ;
- le temps écoulé depuis les dernières études peut donner lieu à une diminution des compétences chez certains apprentis ;
- certains apprentis ne sont pas bien évalués avant la formation.

En outre, selon les informateurs clés, les principales difficultés liées à la conception et à l'exécution du programme et à l'apprentissage en général comprennent :

- il est difficile de prévoir le nombre d'apprentis inscrits qui participeront à une formation chaque année ;
- les problèmes de langue et d'alphabétisation peuvent empêcher des personnes (comme les immigrants) d'avoir accès à une formation en apprentissage ou de la poursuivre ;
- il manque de mesures incitatives pour encourager les employeurs à embaucher une personne à titre d'apprenti, et les apprentis doivent eux-mêmes trouver un employeur ;
- les problèmes personnels (par exemple, le fait d'avoir un dossier criminel) ne sont pas tous indiqués dans le processus de demande ; pourtant, certains peuvent rendre un apprenti inapte à l'emploi ;
- il n'y a pas suffisamment de ressources financières pour aider les apprentis qui se heurtent à de multiples obstacles à régler leurs problèmes personnels au début du processus d'apprentissage.

Enfin, les informateurs clés ont également cerné certaines pratiques exemplaires et leçons apprises en ce qui concerne la conception et l'exécution du programme et l'apprentissage en général. Celles-ci (qui ont toutes été mentionnées par un à trois informateurs clés) comprennent ce qui suit :

- superviser de façon continue les besoins de l'apprenti et adapter le programme pour répondre à ces besoins ;
- continuer d'offrir de la formation visant l'acquisition de compétences essentielles ;
- fournir des conseils et des services de consultation aux apprentis ;
- faire en sorte que le personnel d'Apprentissage Manitoba et le personnel des services liés à l'industrie, à la formation et à l'emploi travaillent dans le même bureau (cette mesure donne de très bons résultats) ;
- avoir en place du personnel compétent ;
- fournir des services de tutorat ;
- inclure le mentorat dans le cadre du programme ;
- augmenter le soutien financier pour les apprentis qui ont une famille ;
- fournir de l'information sur le marché du travail plus cohérente et claire à l'échelle nationale et provinciale ;
- réduire la période d'attente pour le versement des prestations d'assurance-emploi ;
- travailler au cas par cas avec les apprentis qui se heurtent à de multiples obstacles à l'emploi et collaborer étroitement avec l'établissement de formation afin d'appuyer ces participants.

## 2,4 Subventions salariales

### 2.4.1 Description du programme

**Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de six informateurs clés au cours de l'été 2015**

Le programme de subventions salariales est un outil d'autopromotion visant à aider les chômeurs manitobains admissibles à intégrer ou à réintégrer le marché du travail. Il offre aux participants l'occasion de profiter d'expériences de travail direct ou de développement des compétences propres à l'emploi afin d'obtenir un emploi durable. Au Manitoba, le programme est assorti de deux structures de gestion et de gouvernance distinctes : une pour Winnipeg et l'autre pour le reste de la province.

Le programme de subventions salariales vise à :

- encourager les employeurs du Manitoba à embaucher des personnes sélectionnées qui, autrement, ne seraient peut-être pas prises en compte pour un emploi, en contribuant à compenser les coûts d'embauche et de formation des nouveaux employés ;
- offrir aux Manitobains admissibles un outil d'autopromotion pour les aider à intégrer ou à réintégrer le marché du travail ;
- encourager les employeurs à tirer profit du vaste bassin de travailleurs potentiels en cette période de pénurie de main-d'œuvre.

Les objectifs propres aux services intégrés de Winnipeg sont les suivants :

- offrir du soutien temporaire aux employeurs pour les aider à intégrer des chercheurs d'emploi au chômage qui ont besoin de l'une des mesures suivantes : une formation axée sur les compétences, de l'expérience de travail, une plus longue période d'intégration ou d'autres mesures de soutien ;
- accroître les possibilités pour les chercheurs d'emploi au chômage afin qu'ils obtiennent un emploi durable à long terme grâce à l'une des mesures suivantes : une formation axée sur les compétences, de l'expérience de travail, une plus longue période d'intégration ou d'autres mesures de soutien.

Bien que le participant typique au programme puisse posséder certaines compétences de base ou souhaiter explorer un emploi en particulier, le programme de subventions salariales vise les chercheurs d'emploi dont le principal obstacle à l'emploi est un manque d'expérience de travail. Les informateurs clés ont mentionné que le programme vise à amener les participants à trouver un emploi permanent à temps plein.

À cet égard, selon trois informateurs clés, entre 60 % et 90 % des participants au programme sont demeurés avec leur employeur une fois que la subvention salariale a pris fin. Le questionnaire rempli par les représentants provinciaux a permis de constater que les employeurs doivent faire tout leur possible pour offrir un emploi permanent, continu et à temps plein aux participants une fois que la période de subvention salariale a pris fin. Cet engagement est évalué pendant l'évaluation de l'aptitude dans le cadre du processus de demande à Winnipeg et est confirmé dans l'entente de l'employeur.

Selon le questionnaire, la durée de la période de subvention varie en fonction des exigences du poste ainsi que des compétences et des connaissances du participant. La durée est négociée directement avec l'employeur. Le contrat s'échelonne habituellement sur une période pouvant aller jusqu'à 30 semaines et l'approbation du gestionnaire est nécessaire pour toute prolongation. Un informateur clé a signalé que les employeurs peuvent recevoir des subventions salariales allant jusqu'à 52 semaines pour les prestataires de l'assurance-emploi (et jusqu'à 26 semaines pour les bénéficiaires d'aide au revenu). Un autre informateur clé a souligné que les participants qui sont prêts à occuper un emploi peuvent recevoir une subvention pour une période de huit semaines uniquement.

Les employeurs peuvent recevoir jusqu'à 50 % du salaire du participant sans aucune limite de montant maximal en dollars. Les employeurs doivent démontrer quel est habituellement le salaire offert pour le poste en présentant des offres d'emploi pour des postes semblables. De façon générale, la proportion du salaire subventionné est rajustée en fonction de l'aptitude au travail du participant.

Il est possible de négocier les contributions associées à certains coûts avec l'employeur pour appuyer et améliorer les chances pour le participant de conserver le poste. Par exemple, les coûts additionnels liés à l'emploi, comme les outils adaptés pour les personnes handicapées ou les cartes d'autobus, peuvent être financés en fonction des besoins du participant. Ces coûts sont négociés au cas par cas. Ils peuvent également inclure une formation à court terme liée à l'emploi, à condition qu'elle permette aux employés d'acquérir des compétences propres au poste décrit dans la demande.

Le programme de subventions salariales ne vise pas d'emploi en particulier au Manitoba. En général, les subventions sont offertes à tous les employeurs qui cherchent à doter des postes vacants.

### 2.4.2 Exécution du programme

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de six informateurs clés au cours de l'été 2015

À Winnipeg, le programme de subventions salariales est offert par les services liés à l'industrie, à la formation et à l'emploi par l'entremise des centres d'emploi et de développement des compétences du Manitoba et des services à l'industrie. Les conseillers en services liés au marché du travail et les conseillers en perfectionnement professionnel offrent des services aux participants, tandis que les services à l'industrie offrent des services directement aux employeurs. Les conseillers en services liés au marché du travail, les conseillers en perfectionnement professionnel et le personnel des services à l'industrie travaillent conjointement pour coordonner l'exécution du programme et aider les employeurs à entrer en contact avec des chercheurs d'emploi.

Dans le reste de la province, le programme est offert par les services liés à l'industrie, à la formation et à l'emploi par l'entremise des centres d'emploi et de développement des compétences du Manitoba et des services de formation et d'emploi. Les conseillers en services

liés au marché du travail et les conseillers en perfectionnement professionnel offrent des services aux participants et aux employeurs.

### 2.4.3 Profil des participants au programme de subventions salariales

**Caractéristiques sociodémographiques**

Comme le montre le tableau C1 présenté à l'annexe C, les prestataires actifs qui ont commencé à participer au programme de subventions salariales en 2002-2005 ou en 2006-2008 étaient plus souvent des hommes (64 % et 62 % respectivement). Ceux qui ont commencé le programme entre 2002 et 2005 étaient plus jeunes, en moyenne ; en effet, 64 % des participants étaient âgés de 25 à 44 ans (par rapport à 51 % des participants de 2006-2008). La majorité des participants de la cohorte de 2006-2008 avaient plus de 34 ans (72 %), et il convient également de souligner les proportions de participants âgés de 45 à 54 ans (26 %) et de travailleurs âgés de 55 ans et plus (15 %). Par ailleurs, 11 % des participants de 2002-2005 et 9 % des participants de 2006-2008 se sont déclarés Autochtones. Les participants des deux cohortes exerçaient le plus souvent un emploi exigeant des études secondaires ou une formation professionnelle avant leur participation au programme.

Les anciens prestataires des cohortes de 2002-2005 et de 2006-2008 étaient principalement des hommes (62 % et 63 % respectivement) et étaient âgés de 25 à 44 ans (61 % et 55 % respectivement), même si les deux cohortes comptaient une proportion considérable de participants âgés de 45 ans et plus (26 % et 29 % respectivement). De plus, 8 % des participants de la cohorte de 2002-2005 se sont déclarés Autochtones, par rapport à 17 % pour la cohorte de 2006-2008. Avant leur participation, les anciens prestataires des deux cohortes occupaient le plus souvent un emploi nécessitant des études secondaires ou une formation professionnelle (38 % et 41 % respectivement) ou encore une formation collégiale ou une formation en apprentissage (29 % et 27 % respectivement).

### 2.4.4 Impacts différentiels

Les impacts différentiels détaillés pour les prestataires actifs et les anciens prestataires sont présentés aux tableaux C2 et C3 de l'annexe C.

***Prestataires actifs***

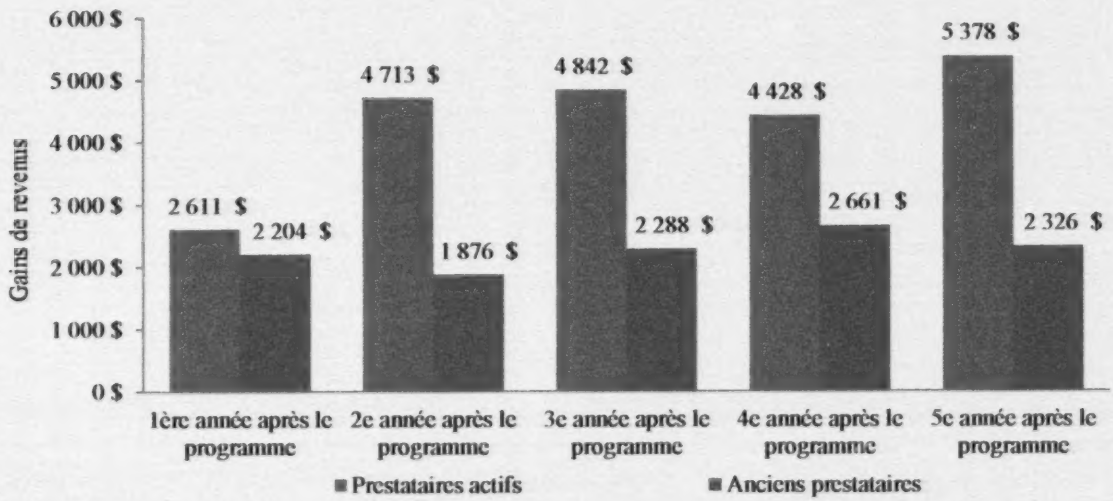
Dans l'ensemble, les prestataires actifs qui ont commencé leur participation en 2002-2005 ont amélioré leur participation au marché du travail en augmentant leurs revenus et leur incidence d'emploi et en réduisant leur dépendance aux mesures de soutien du revenu de source gouvernementale.

Les prestataires actifs qui ont commencé à participer au programme de subventions salariales entre 2002 et 2005 ont connu des gains différentiels au chapitre de leurs revenus d'emploi et de leur incidence d'emploi durant chacune des cinq années qui ont suivi leur participation. Les gains au chapitre des revenus d'emploi ont varié de 2 611 $ au cours de la première année à 5 378 $ au cours de la cinquième année (voir le graphique 5), pour un impact différentiel

cumulatif de 21 972 $ au cours des cinq années qui ont suivi le programme. L'augmentation de l'incidence d'emploi moyenne annuelle a varié entre 5,1 et 8 points de pourcentage pour les participants au programme. Les résultats concernant le recours à l'assurance-emploi et à l'aide sociale n'étaient pas statistiquement significatifs ; cependant, les participants ont diminué leur dépendance aux mesures de soutien du revenu de source gouvernementale au cours de trois des cinq années quoi ont suivi le programme.

La plupart des résultats pour les prestataires actifs qui ont commencé leur participation au programme de subventions salariales entre 2006 et 2008 n'étaient pas statistiquement significatifs. Par conséquent, on ne peut tirer de conclusions claires en ce qui concerne l'efficacité du programme pour les prestataires actifs qui ont commencé leur participation pendant cette période. De plus, le nombre de participants n'était pas suffisant pour qu'il soit possible de mesurer les répercussions sur les sous-groupes.

**Graphique 5. Augmentation des revenus des prestataires actifs et des anciens prestataires qui ont participé au programme de subventions salariales par rapport aux non-participants**




**Anciens prestataires**

Dans l'ensemble, les anciens prestataires ont amélioré leur participation au marché du travail en augmentant leurs revenus et leur incidence d'emploi et en réduisant leur recours à l'aide sociale et leur dépendance aux mesures de soutien du revenu de source gouvernementale.

Comme l'indique le graphique 5, les anciens prestataires qui ont commencé à participer au programme de subventions salariales entre 2002 et 2005 ont connu des gains différentiels au chapitre de leurs revenus et de leur incidence d'emploi pendant toutes les années qui ont suivi leur participation au programme. Les gains annuels au chapitre des revenus d'emploi ont varié entre 1 876 $ à 2 661 $, pour un gain cumulatif de 11 355 $ au cours des cinq années qui ont suivi le programme. Ces gains se sont accompagnés d'un gain différentiel au chapitre de

l'incidence d'emploi variant entre 5,2 et 7,1 points de pourcentage au cours des cinq années qui ont suivi le programme. À l'exception des résultats de la première année suivant le programme, la plupart des résultats relatifs au recours à l'assurance-emploi n'étaient pas statistiquement significatifs. Puisque les participants accumulent des droits à l'assurance-emploi lorsqu'ils travaillent dans le cadre du programme, il n'est pas rare de constater une augmentation du recours à l'assurance-emploi après le programme si les participants n'arrivent pas à conserver l'emploi subventionné une fois que la subvention a pris fin. Le recours à l'aide et la dépendance aux mesures de soutien du revenu ont diminué chez les participants au programme pendant chacune des années qui ont suivi le programme.

Les anciens prestataires ont connu une augmentation à court terme de leur recours à l'assurance-emploi, ce qui témoigne de l'incapacité de certains anciens prestataires de conserver l'emploi qu'ils avaient obtenu à court terme. On pourrait également avancer que l'utilisation accrue de l'assurance-emploi témoigne d'une participation accrue au marché du travail pour ce groupe de clients, puisque ces derniers ont vu leurs revenus d'emploi et leur incidence d'emploi augmenter, et leur recours à l'aide sociale diminuer. Rappelons que les anciens prestataires sont les participants dont la période de prestations d'assurance-emploi s'est terminée dans les trois années qui ont précédé leur participation au programme.

Les impacts sont sensiblement les mêmes pour les anciens prestataires qui ont commencé leur participation au programme de subventions salariales entre 2006 et 2008. En effet, ceux-ci ont connu une hausse de leurs revenus et de leur incidence d'emploi et une réduction de leur recours à l'aide sociale. Les impacts estimés du programme sur le recours à l'assurance-emploi et la dépendance aux mesures de soutien du revenu n'étaient pas statistiquement significatifs.

Les résultats pour les sous-groupes d'anciens prestataires sont les suivants :

- Les anciens prestataires du sous-groupe des jeunes (âgés de moins de 30 ans) qui ont participé au programme entre 2002 et 2005 ont diminué leur recours aux prestations d'aide sociale pendant trois des cinq années qui ont suivi leur participation. Ils ont uniquement connu des gains différentiels au chapitre de leurs revenus au cours de la première et de la troisième années qui ont suivi leur participation. À l'exception de la hausse du recours à l'assurance-emploi pendant la première année qui a suivi le programme (qui est probablement attribuable à l'incapacité de conserver l'emploi subventionné, comme il est expliqué ci-dessus), la plupart des résultats pour les autres indicateurs n'étaient pas statistiquement significatifs au seuil de 95 % ou plus.

Le nombre de participants n'était pas suffisant pour mesurer les répercussions pour les travailleurs âgés et les travailleurs de longue date.

### 2.4.5 Résultats de l'analyse coûts-avantages

D'une perspective sociale, les avantages du programme de subventions salariales pour les prestataires actifs se sont révélés équivalents aux coûts du programme 1,8 an après la participation (tableau C4). Six ans après la participation, les avantages dans une perspective sociale ont dépassé les coûts de 17 853 $.

Les avantages du programme de subventions salariales pour les anciens prestataires se sont révélés équivalents aux coûts presque immédiatement après la période de participation (0,1 an). Six ans après la participation, les avantages dans une perspective sociale ont dépassé les coûts de 12 226 $.

### 2.4.6 Difficultés rencontrées et leçons tirées sur le plan de la conception et de l'exécution de programme de subventions salariales

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de six informateurs clés au cours de l'été 2015

Bien que le programme de subventions salariales soit efficace quand il s'agit d'augmenter l'expérience des participants sur le marché du travail, on constate une baisse constante du recours à celui-ci depuis quelques années. Au Manitoba, le nombre de nouvelles interventions est passé de 505 en 2003-2004 à 53 en 2014-2015.

Tous les informateurs clés ont remarqué une diminution du nombre de nouveaux participants et ont suggéré les raisons suivantes pour l'expliquer (raisons présentées dans l'ordre, selon le nombre d'informateurs clés en ayant fait mention) :

- le financement vise en priorité d'autres programmes et projets spéciaux, comme la Subvention canadienne pour l'emploi ou les Partenariats du marché du travail ;
- le programme n'est pas bien promu ni mis de l'avant ; très peu de renseignements concernant le programme figurent sur le site Web du gouvernement provincial, et les gestionnaires des cas ne sont pas disponibles pour mener des campagnes d'information auprès des employeurs ;
- le nombre de personnes ayant recours aux prestations d'assurance-emploi a diminué ;
- le poste d'agent de liaison en matière d'emploi a été éliminé. Le titulaire de ce poste jumelait les employeurs et les participants en fonction de leurs besoins ;
- par le passé, le programme visait à faire embaucher le plus de participants possible sans que l'on se soucie de savoir s'il s'agissait d'un jumelage parfait pour l'employeur et le participant. Maintenant, le programme cible les participants les plus aptes pour le travail et les plus compatibles avec l'employeur.

Les informateurs clés ont été invités à discuter des raisons pour lesquelles les employeurs ne sont pas enclins à utiliser le programme de subventions salariales. Dans leurs réponses, ils ont essentiellement mentionné le manque de connaissance du programme et le fardeau administratif pour les employeurs (formulaires de demande, réclamations mensuelles, liste d'activités quotidiennes du participant, etc.). Ils devaient également cerner les principales difficultés associées à la conception et à l'exécution du programme. La plupart des informateurs clés ont indiqué que le manque de connaissance du programme et de campagnes d'information auprès des employeurs constituait la principale difficulté. Parmi les autres difficultés relatives à la conception et à l'exécution du programme qui ont été signalées (un informateur clé par élément), mentionnons ce qui suit :

- le fait de fournir une lettre d'autopromotion aux participants qui sont à la recherche d'un employeur a une incidence négative sur la décision d'embauche puisque cela influence la perception que l'employeur a du participant ;

- le suivi auprès des participants a lieu trop rapidement après la participation (dans les 90 jours) ; il faudrait attendre au moins un an après la participation avant de faire un suivi ;
- les changements organisationnels, notamment la décision d'intégrer la prestation des services et les changements apportés à l'exécution de programme à Winnipeg, ont donné lieu à de la confusion dans les rôles des gestionnaires des cas responsables des employeurs et ceux responsables des personnes ;
- les restrictions budgétaires du gouvernement limitent le financement disponible pour les subventions salariales. Certaines demandes peuvent être rejetées parce qu'il n'y a pas assez de ressources financières disponibles pour répondre à la demande du programme. De plus, il pourrait ne pas y avoir suffisamment de ressources pour assurer la médiation en cas de conflits entre les employeurs et les participants.

En outre, les informateurs clés ont présenté plusieurs leçons apprises en ce qui concerne la conception et l'exécution du programme, notamment (chaque leçon a été mentionnée par trois informateurs clés ou moins) :

- les employeurs veulent une liste de candidats potentiels et il serait utile d'avoir une base de données intégrée qui servirait à jumeler les besoins des employeurs aux compétences des participants. Une autre suggestion consiste à créer un poste d'agent de liaison en matière d'emploi qui serait directement responsable de gérer la base de données et le processus de jumelage ;
- le fait d'assouplir les lignes directrices du programme (par exemple, augmenter le salaire des participants) pourrait contribuer à faire augmenter le nombre de participants ;
- on pourrait prolonger la durée des subventions à au moins 30 semaines ;
- on pourrait simplifier le processus de demande (réduire le délai d'approbation et la paperasserie) pour les employeurs qui sont prêts à embaucher quelqu'un sur-le-champ et en mesure de le faire ;
- c'est avec les petites entreprises que le programme de subventions salariales fonctionne le mieux ;
- il faudrait de modifier la lettre d'autopromotion pour veiller à ce que les employeurs ne perçoivent pas les participants comme étant inemployables. Les participants devraient être formés sur la façon d'utiliser la lettre lorsqu'ils rencontrent des employeurs potentiels ;
- il faudrait superviser les participants de façon régulière et en fonction des renseignements fournis par l'employeur ;
- il est essentiel d'évaluer la compatibilité de l'employeur pour garantir un jumelage réussi avec le participant.

## 2,5 Aide au travail indépendant

### 2.5.1 Description et exécution du programme

Le programme d'aide au travail indépendant aide les personnes à créer leur propre emploi en démarrant leur entreprise ou en devenant travailleurs autonomes. Il offre une aide financière et des conseils sur la planification d'affaires aux participants admissibles aux prestations d'assurance-emploi, afin de les aider à lancer leur propre entreprise. L'aide financière fournie vise à couvrir les dépenses personnelles et d'autres types de dépenses à l'étape du démarrage de l'entreprise.

### 2.5.2 Profil des participants au programme d'aide au travail indépendant

**Caractéristiques sociodémographiques**

Comme l'indique le tableau D1 à l'annexe D, la majorité des prestataires actifs qui ont commencé à participer au programme en 2002-2005 ou en 2006-2008 étaient des hommes (63 % et 57 % respectivement). Environ le tiers des participants des deux cohortes avaient entre 35 et 44 ans (36 % et 32 % respectivement), tandis que 31 % des participants de 2002-2005 et 34 % des participants de 2006-2008 étaient âgés de 45 ans ou plus. De plus, près de 10 % des participants se sont déclarés Autochtones (9 % dans la cohorte de 2002-2005 et 11 % dans la cohorte de 2006-2008). Les participants des deux cohortes occupaient le plus souvent un emploi nécessitant une formation collégiale ou d'apprenti avant de participer au programme (38 % et 41 % respectivement) et, par rapport aux participants aux autres PEMS, une proportion notable de participants occupait également un poste nécessitant des compétences en gestion (17 % et 15 %) avant d'entreprendre le programme d'aide au travail indépendant.

La proportion d'hommes et de femmes parmi les anciens prestataires qui ont participé au programme d'aide au travail indépendant était plus égale, autant dans la cohorte de 2002-2005 (43 % et 57 % respectivement) que dans celle de 2006-2008 (51 % et 49 %). Les participants de la cohorte de 2002-2005 étaient un peu moins âgés ; en effet, 36 % des participants avaient moins de 35 ans et 28 % avaient plus de 44 ans (comparativement à 32 % et 38 % respectivement pour les participants de la cohorte de 2006-2008). De plus, 6 % des participants de 2002-2005 et 11 % des participants de 2006-2008 se sont déclarés Autochtones. Avant la participation au programme, les participants de la cohorte de 2002-2005 occupaient le plus souvent un emploi nécessitant des études secondaires ou une formation professionnelle (34 %) ou encore une formation collégiale ou d'apprenti (33 %). Ceux qui ont participé au programme pendant la période de 2006-2008 occupaient le plus souvent un emploi nécessitant une formation collégiale ou un niveau de compétences d'apprenti (40 %) avant leur participation.

### 2.5.3 Difficultés liées à la mesure des impacts différentiels du programme d'aide au travail indépendant

Comme dans le cas des autres PEMS, les impacts différentiels ont été estimés pour les prestataires actifs qui ont participé au programme d'aide au travail indépendant au cours des

périodes de 2002-2005 et de 2006-2008. Les résultats ont révélé d'importantes diminutions au chapitre des revenus d'emploi et de travail indépendant ainsi qu'une diminution de l'incidence de l'emploi. De plus, comparativement aux non-participants se trouvant dans une situation semblable, les participants au programme d'aide au travail indépendant ont réduit leur recours à l'assurance-emploi et leur dépendance aux mesures de soutien du revenu de source gouvernementale.

Les estimations détaillées sont présentées dans le tableau D2 de l'annexe D. Elles ne sont toutefois pas abordées dans le rapport puisqu'elles pourraient ne pas dresser un portrait précis du bien-être financier des participants pendant la période qui a suivi la participation au programme. Les impacts ont été évalués à l'aide des revenus déclarés dans les feuillets d'impôt T1 et T4 de l'Agence du revenu du Canada et ont été mesurés par rapport aux prestataires actifs n'ayant pas participé à d'autres programmes et services.

Selon une étude réalisée par Statistique Canada, les travailleurs autonomes canadiens affichent un revenu annuel moyen inférieur à celui des employés rémunérés (46 200 $ par rapport à 52 400 $ en 2009). Toutefois, la valeur nette moyenne de leur foyer est de 2,7 fois supérieure à celle des employés rémunérés, ce qui indique que certains travailleurs autonomes laissent des fonds dans leur entreprise à des fins de réinvestissement[10]. Dans l'ensemble, on peut déduire que le fait d'examiner uniquement les revenus individuels, sans tenir compte de la valeur nette des foyers, pourrait ne pas donner lieu à une évaluation juste du bien-être financier des participants à la suite de leur participation au programme.

Enfin, les lecteurs doivent comprendre qu'à l'heure actuelle, on en sait peu sur la conception et l'exécution de ce programme. Plus particulièrement, on constate une compréhension inadéquate du rôle que joue ce programme quand il s'agit d'aider les futurs entrepreneurs à mettre en œuvre des plans d'affaires viables et à perfectionner leurs compétences entrepreneuriales. Dans l'ensemble, on ignore si l'amélioration si la situation des participants sur le marché du travail grâce au travail indépendant s'explique davantage par les idées entrepreneuriales et l'esprit d'entreprise des participants ou par l'aide fournie dans le cadre du programme.

---

[10] LAROCHELLE-CÔTÉ, Sébastien et Sharanjit UPPAL. « Le bien-être financier des travailleurs autonomes », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 23, nº 4, hiver 2011.

## 2,6 Partenariats pour l'emploi

### 2.6.1 Description du programme

Les projets du programme de partenariats pour l'emploi offrent aux participants l'occasion d'acquérir de l'expérience professionnelle. Ces derniers continuent de recevoir leurs prestations au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou reçoivent une allocation pendant leur emploi dans le cadre d'un projet financé par le programme. Les activités du projet favorisent le développement de la collectivité et la croissance de l'économie locale.

### 2.6.2 Profil des participants au programme de partenariats pour l'emploi

**Caractéristiques sociodémographiques**

Les prestataires actifs qui ont participé aux partenariats pour l'emploi entre 2002 et 2005 ou entre 2006 et 2008 étaient principalement des hommes (70 % et 75 % respectivement). Comme il est indiqué dans le tableau E1 à l'annexe E, 60 % de ceux qui ont participé au programme en 2002-2005 et 58 % des participants de la cohorte de 2006-2008 avaient entre 25 et 44 ans, et près d'un cinquième d'entre eux (19 % dans chaque cohorte) se sont déclarés Autochtones. Les participants des deux cohortes occupaient le plus souvent un emploi exigeant des études secondaires ou une formation professionnelle avant leur participation au programme (37 % et 39 % respectivement).

Tout comme les prestataires actifs, les anciens prestataires qui ont participé au programme en 2002-2005 ou en 2006-2008 étaient principalement des hommes (57 % et 65 % respectivement), et ils étaient âgés de 25 à 44 ans (67 % et 60 %). Tandis que 19 % des participants de la cohorte de 2002-2005 se sont déclarés Autochtones, la proportion a atteint 39 % chez les participants de 2006-2008. Avant de participer au programme, les anciens prestataires des deux cohortes occupaient le plus souvent un emploi exigeant des études secondaires ou une formation professionnelle (41 % et 37 % respectivement).

### 2.6.3 Impacts différentiels

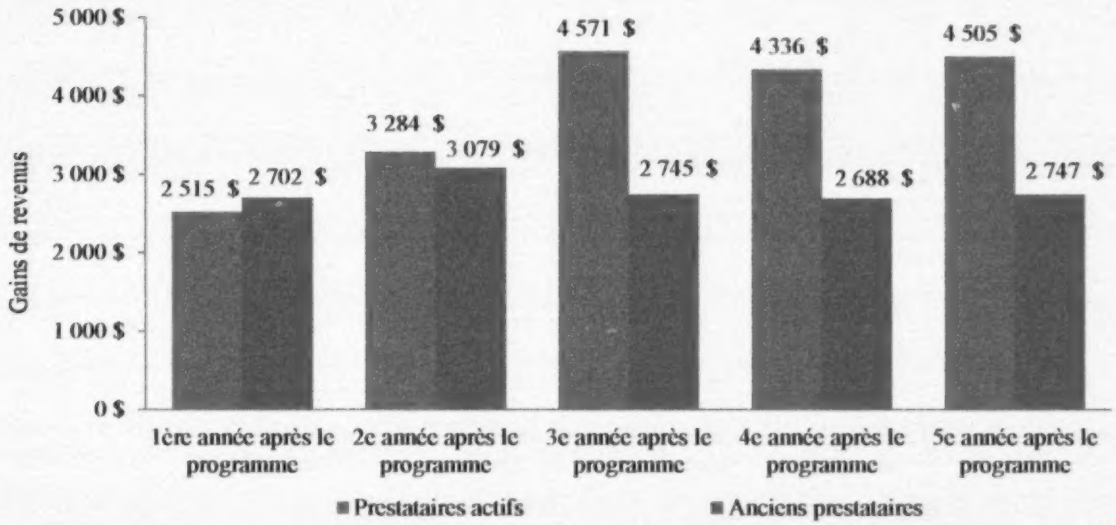
**Prestataires actifs**

**Dans l'ensemble, les prestataires actifs ont amélioré leur participation au marché du travail en augmentant leurs revenus et leur incidence de l'emploi et en réduisant leur recours à l'assurance-emploi et à l'aide sociale.**

Comme l'indique le tableau E2 à l'annexe E, les prestataires actifs qui ont participé au programme de partenariats pour l'emploi entre 2002 et 2005 ont connu des gains différentiels au chapitre de leurs revenus pendant toutes les années qui ont suivi le programme. Le graphique 6 montre des gains au chapitre des revenus variant entre 2 515 $ et 4 571 $ annuellement. Des gains relatifs à l'incidence d'emploi ont été observés au cours de quatre des cinq années qui ont suivi le programme, mais la plupart des résultats étaient statistiquement significatifs au seuil de confiance de 90 % seulement. Par ailleurs, les participants ont connu une baisse cumulative de

leur recours à l'assurance-emploi totalisant 1 376 $ au cours de la période cinq ans qui a suivi le programme. Enfin, les participants ont connu une baisse différentielle du montant des prestations d'aide sociale perçues au cours de la troisième, de la quatrième et de la cinquième années qui ont suivi le programme.

**Graphique 6. Augmentation des revenus des prestataires actifs et des anciens prestataires qui ont participé au programme de partenariats pour l'emploi par rapport aux non-participants**




Comme pour les participants de 2002-2005, les prestataires actifs qui ont participé au programme de partenariats pour l'emploi entre 2006 et 2008 ont connu des gains différentiels au chapitre de leurs revenus et de leur incidence d'emploi pendant toutes les années examinées à la suite de leur participation au programme. Il y a eu un bref recul du recours à l'assurance-emploi ainsi qu'une diminution constante de la dépendance aux mesures de soutien du revenu après la participation au programme. Les résultats portant sur le recours à l'aide sociale n'étaient pas statistiquement significatifs.

Le nombre de participants n'était pas suffisant pour mesurer les répercussions pour les sous-groupes.

**Anciens prestataires**

Dans l'ensemble, les prestataires actifs ont amélioré leur participation au marché du travail en augmentant leurs revenus et leur incidence d'emploi et en réduisant leur recours à l'assurance-emploi.

Comme l'indique le graphique 6 (et le tableau E3 à l'annexe E), les anciens prestataires qui ont participé au programme de partenariats pour l'emploi entre 2002 et 2005 ont connu des gains différentiels au chapitre de leurs revenus variant entre 2 688 $ et 3 079 $ annuellement pendant

les cinq années qui ont suivi le programme. Les participants au programme ont également connu une hausse annuelle de leur incidence d'emploi se situant entre 4,1 et 5,7 points de pourcentage au cours des cinq années qui ont suivi la participation. Les participants ont aussi réduit leur recours aux prestations d'assurance-emploi d'un montant cumulatif de 823 $ au cours des cinq ans qui ont suivi la participation au programme. Tous les résultats portant sur le recours à l'aide sociale et la majorité des résultats portant sur la dépendance aux mesures de soutien du revenu n'étaient pas statistiquement significatifs.

Le nombre de participants n'était pas suffisant pour mesurer les impacts pour la cohorte de 2006-2008 et tous les sous-groupes.

### 2.6.4 Résultats de l'analyse coûts-avantages

D'une perspective sociale, les avantages du programme de partenariats pour l'emploi pour les prestataires actifs se sont révélés équivalents aux coûts du programme 3,9 ans après la participation (tableau E4). Six ans après la participation, les avantages pour la société ont dépassé les coûts de 7 373 $. Pour les anciens prestataires, les avantages se sont révélés équivalents aux coûts 1,2 an après la participation et ont dépassé les coûts de 12 661 $ la sixième année après la participation.

Dans l'ensemble, au moment d'interpréter les résultats de l'analyse coûts-avantages pour le programme de partenariats pour l'emploi, il devrait également être noté que le financement du programme appuie le développement de la collectivité et de l'économie locale. Ces avantages n'ont cependant pas été pris en considération dans l'analyse coûts-avantages puisqu'ils sont difficilement quantifiables.

## 2,7 Services d'aide à l'emploi

### 2.7.1 Description et exécution du programme

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de dix informateurs clés au cours de l'été 2013

Au Manitoba, le programme de services d'aide à l'emploi aide les personnes sans emploi à se préparer au marché du travail ainsi qu'à trouver un emploi et à le conserver en offrant divers services à court terme liés à l'emploi. Le programme a pour objectif d'offrir aux participants un moyen adapté, économique et de qualité supérieure de se préparer au marché du travail ainsi que de trouver un emploi et de le conserver ; pour ce faire, il offre divers services liés à l'emploi.

Le programme est exécuté par l'entremise du personnel provincial des 13 centres d'emploi et de développement des compétences du Manitoba, qui offre des services directs, et d'un réseau de 60 fournisseurs de services tiers répartis au sein de collectivités dans l'ensemble de la province. Les services sont offerts à tous les chômeurs qui cherchent à obtenir du soutien lié à l'emploi. Ils peuvent être adaptés pour répondre aux besoins spéciaux des participants ou aux besoins des chômeurs résidant dans des collectivités locales. Par exemple, les fournisseurs de services peuvent être embauchés pour fournir des services spécialisés aux personnes handicapées, aux femmes ou aux immigrants. Les services offerts comprennent :

- des séances de consultation en matière d'emploi et l'élaboration de plans d'action ;
- des services d'évaluation ;
- des activités à court terme de préparation à l'emploi qui augmentent l'employabilité des participants au projet ;
- de l'aide dans la recherche d'emploi, des services de présentation de candidatures et des services de placement ;
- des services de maintien en poste ;
- des renseignements sur le marché du travail et sur les possibilités d'études ou de formation.

Les fournisseurs de services ont souligné que l'information sur le marché du travail est essentielle et que le fait d'avoir en main des renseignements à jour concernant les divers services offerts dans la collectivité vient appuyer la prestation des services. La plupart des fournisseurs de services ont déclaré qu'ils consacrent du temps et des ressources à la collecte d'information sur le marché du travail. Cependant, ils ont également indiqué que, parfois, ils n'avaient pas la capacité nécessaire pour obtenir de l'information à l'échelle locale de la part de la collectivité et des employeurs. L'information sur le marché du travail n'est pas facilement accessible dans les régions éloignées du Nord du Manitoba.

### 2.7.2 Profil des participants au programme de services d'aide à l'emploi

#### Caractéristiques sociodémographiques

Le profil décrit ici présente les principales caractéristiques sociodémographiques des prestataires actifs et des anciens prestataires qui ont participé exclusivement au programme de services d'aide à l'emploi, sans participer à d'autres programmes de prestations d'emploi.

Comme le montre le tableau F1 présenté à l'annexe F, les prestataires actifs qui ont participé exclusivement au programme de services d'aide à l'emploi en 2002-2005 ou en 2006-2008 étaient plus souvent des hommes (60 % et 57 % respectivement). Les participants des deux cohortes étaient répartis de façon assez égale entre les différents groupes d'âge adulte, avec une concentration assez élevée de participants âgés de 45 ans et plus (32 % des participants de 2002-2005 et 38 % des participants de 2006-2008). Plus précisément, 11 % des participants de 2002-2005 et 14 % des participants de 2006-2008 étaient des travailleurs âgés (55 ans et plus). Les prestataires actifs qui ont participé au programme en 2002-2005 ou en 2006-2008 se sont déclarés Autochtones en proportions égales (13 %). Les participants des deux cohortes exerçaient le plus souvent un emploi exigeant des études secondaires ou une formation professionnelle avant leur participation au programme (41 % chacun).

Tout comme les prestataires actifs, un peu plus de la moitié des anciens prestataires qui ont participé uniquement au programme de services d'aide à l'emploi en 2002-2005 et en 2006- 2008 étaient des hommes (54 % et 52 % respectivement). Près d'un tiers des participants des deux cohortes avaient entre 25 et 34 ans (33 % et 31 % respectivement) tandis que 25 % des participants de 2002-2005 et 29 % des participants de 2006-2008 avaient 45 ans ou plus. Une plus grande proportion d'anciens prestataires des deux cohortes se sont déclarés Autochtones (17 % et 23 % respectivement), et 43 % des participants de chaque cohorte occupaient un emploi nécessitant des études secondaires ou une formation professionnelle avant leur participation.

**Obstacles au marché du travail auxquels se sont heurtés les participants au programme de services d'aide à l'emploi**

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de dix informateurs clés au cours de l'été 2013

Selon les informateurs clés, les principaux obstacles auxquels se heurtent les participants au programme de services d'aide à l'emploi sur le marché du travail au Manitoba sont les suivants :

- un manque de compétences générales et essentielles ;
- un manque de compétences en matière de recherche d'emploi et d'entrevue ;
- une faible estime de soi et une attitude négative ;
- l'absence de moyens de transport dans certaines régions ;
- le manque de places en garderie ;
- l'itinérance ;
- des problèmes de santé mentale et de dépendance ;
- les emplois saisonniers ;
- l'absence de possibilités d'emploi dans les régions rurales ;
- un manque de connaissance des ressources offertes dans les régions rurales ;
- un manque de connaissances relatives à l'information sur le marché du travail ;
- une mauvaise éthique de travail chez certains jeunes ;
- le manque de compétences en anglais, d'expérience de travail et de connaissances relatives à la culture en milieu de travail canadien chez les immigrants ; ces derniers ont également de la difficulté à faire reconnaître leurs titres de compétences ;

- l'inquiétude que ressentent certains participants à l'idée de déclarer leur handicap, de peur que cela les empêche d'obtenir un emploi. Les employeurs peuvent croire qu'il coûte cher d'embaucher une personne handicapée en raison de la nécessité de prendre des mesures d'adaptation ;
- les personnes autochtones qui sont victimes de discrimination.

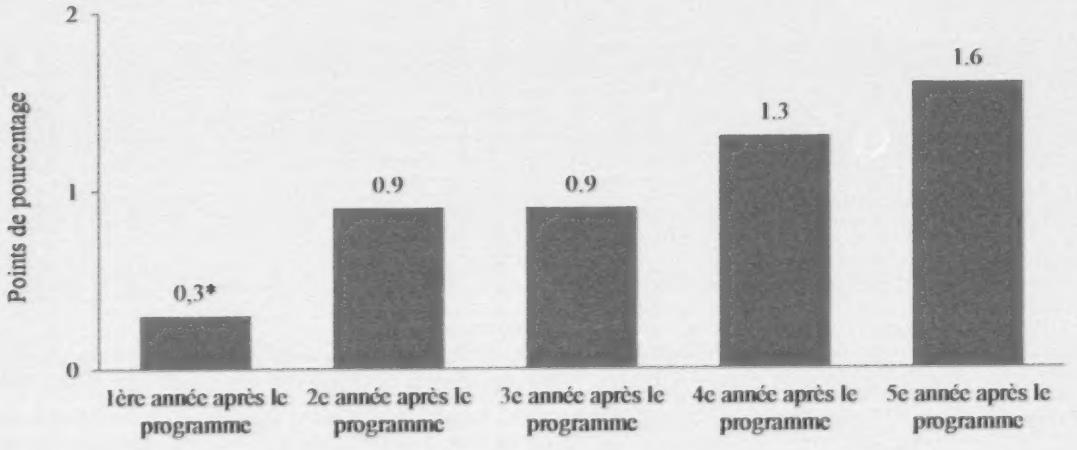
### 2.7.3 Impacts différentiels

Les impacts différentiels ont été produits uniquement pour les prestataires actifs, puisque les anciens prestataires qui ont participé exclusivement au programme de services d'aide à l'emploi ont été utilisés comme groupe témoin pour les anciens prestataires qui ont participé à d'autres PEMS.

**Dans l'ensemble, les prestataires actifs qui ont participé au programme de services d'aide à l'emploi ont amélioré leur participation au marché du travail en augmentant leur incidence d'emploi et en réduisant leur dépendance aux mesures de soutien du revenu de source gouvernementale.**

Les résultats présentés dans le tableau F2 à l'annexe F indiquent que les prestataires actifs qui ont participé exclusivement au programme de services d'aide à l'emploi entre 2002 et 2005 ont connu des gains différentiels au chapitre de leur incidence d'emploi annuelle variant de 0,9 à 1,6 point de pourcentage entre la deuxième et la cinquième années qui ont suivi le programme (voir le graphique 7). De plus, ils ont connu une baisse annuelle moyenne de leur recours à l'assurance-emploi variant entre 100 $ et 273 $ au cours de la période qui a suivi le programme. Les résultats concernant le recours à l'aide sociale n'étaient pas statistiquement significatifs, et la dépendance aux mesures de soutien du revenu a diminué pendant toutes les années qui ont suivi le programme.

**Graphique 7. Incidence d'emploi des prestataires actifs qui ont participé au programme de services d'aide à l'emploi**




* L'estimation n'est pas statistiquement significative à un seuil de confiance de 95 %.

Les prestataires actifs ont également connu une réduction de leurs revenus d'emploi au cours de la première année qui a suivi la participation (-950 $), mais il y a eu une augmentation à la quatrième année (360 $) et à la cinquième année (492 $). Pour mettre ces résultats en contexte, il faut souligner que les services d'aide à l'emploi constituent des mesures peu soutenues qui sont prises à court terme et qui ne sont pas axées sur le développement du capital humain. Ils comprennent principalement des services comme la consultation, l'aide dans le cadre de la recherche d'emploi, l'élaboration de plans d'action de retour au travail et, dans certains cas, de très courtes formations, comme la formation sur les premiers soins. Dans ce contexte, il ne serait peut-être pas raisonnable de s'attendre à ce que le fait de participer uniquement au programme de services d'aide à l'emploi permette aux participants d'augmenter leurs revenus.

Les prestataires actifs qui ont participé exclusivement au programme de services d'aide à l'emploi entre 2006 et 2008 ont obtenu des résultats semblables pour l'incidence d'emploi, le recours à l'assurance-emploi et la dépendance aux mesures de soutien du revenu. De plus, ils ont également diminué leur recours à l'aide sociale au cours de la deuxième et de la troisième années qui ont suivi le programme. Les résultats portant sur leurs revenus n'étaient pas statistiquement significatifs au seuil de confiance de 95 %.

Voici les résultats pour les sous-groupes de prestataires actifs qui ont participé uniquement au programme de services d'aide à l'emploi :

- Les jeunes (âgés de moins de 30 ans) qui ont participé au programme entre 2002 et 2005 ont connu des gains différentiels au chapitre de leur incidence d'emploi et de leurs revenus au cours de la quatrième et de la cinquième années suivant la participation. En outre, leur recours à l'assurance-emploi et à l'aide sociale et leur dépendance aux mesures de soutien du revenu ont diminué pendant la plus grande partie de la période qui a suivi la participation au programme.
- Les travailleurs âgés (55 ans et plus) qui ont participé au programme en 2002-2005 ont vu leur incidence d'emploi augmenter pendant la quatrième et la cinquième années qui ont suivi leur participation. Ils ont connu une baisse de leurs revenus au cours de la première année après leur participation, mais les résultats portant sur les revenus pour le reste de la période postérieure au programme n'étaient pas statistiquement significatifs. De façon générale, les impacts pour le recours à l'assurance-emploi et à l'aide sociale et la dépendance aux mesures de soutien du revenu n'étaient pas statistiquement significatifs.
- Les travailleurs de longue date qui ont participé au programme entre 2007 et 2009 ont diminué leur recours à l'assurance-emploi au cours de la plupart des années qui ont suivi le programme. Tandis que leur recours à l'aide sociale a généralement augmenté après le programme, leur niveau global de dépendance aux mesures de soutien du revenu a baissé au cours de la plupart des années qui ont suivi la participation au programme. Les résultats portant sur les revenus et l'incidence d'emploi n'étaient pas statistiquement significatifs.

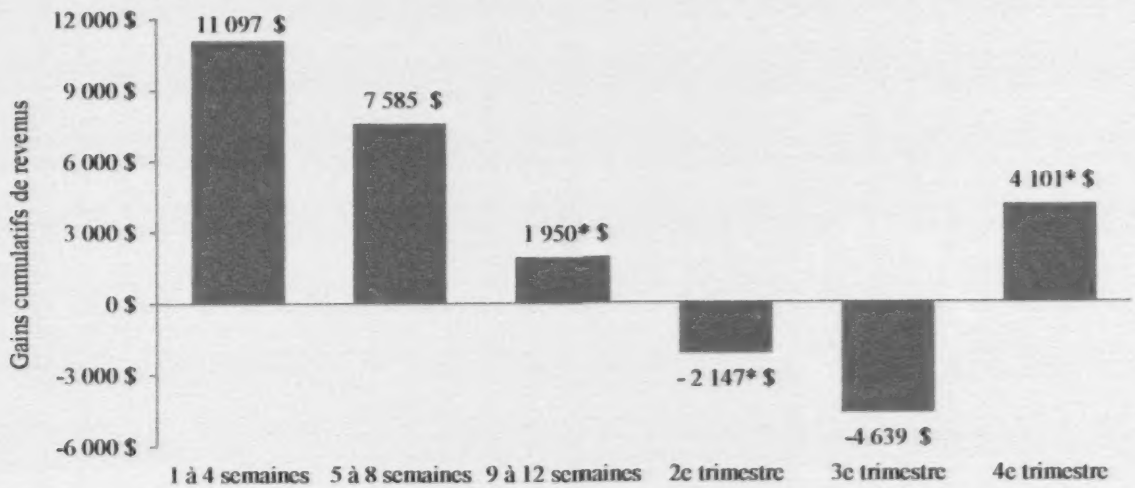
**Une participation précoce au programme de services d'aide à l'emploi améliore les résultats des participants sur le marché du travail (hausse des revenus et retour au travail plus rapide).**

Une étude sur les effets du moment de la participation au programme montre que les impacts différentiels de la participation sur les revenus et l'emploi sont plus importants pour les

personnes qui ont reçu des services d'aide à l'emploi peu de temps après avoir présenté leur demande de prestations d'assurance-emploi. Les participants ont été comparés aux non-participants et aux personnes qui ont reçu des prestations d'assurance-emploi sur une plus longue période avant de recevoir des services semblables (voir le graphique 8 et le tableau F3 à l'annexe F). Plus particulièrement, les personnes qui ont commencé leur participation dans les quatre semaines suivant le début de leur période de prestations d'assurance-emploi ont connu une augmentation totale de 11 097 $ de leurs revenus au cours des cinq années qui ont suivi le programme. Les personnes qui ont reçu les services plus tôt constituent également le seul groupe de participants ayant connu une hausse de leur incidence d'emploi après la participation (1,3 et 1,5 point de pourcentage pendant les deux premières années qui ont suivi le programme).

Les participants qui ont reçu des services d'aide à l'emploi entre la cinquième et la huitième semaines qui ont suivi le début de leur période de prestations d'assurance-emploi ont également connu des hausses de revenus totalisant 7 585 $ au cours de la période postérieure au programme. Les participants qui ont commencé leur participation entre la neuvième et la douzième semaines suivant le début de leur période de prestations ainsi que ceux qui ont commencé au quatrième trimestre ont connu des gains cumulatifs au chapitre de leurs revenus d'emploi qui n'étaient pas statistiquement significatifs. Les participants qui ont commencé le programme pendant le deuxième et le troisième trimestres ont généralement connu une diminution de leurs revenus d'emploi.

**Graphique 8. Impacts différentiels cumulatifs sur les revenus selon le moment de la participation au programme de services d'aide à l'emploi**




* Les estimations ne sont pas statistiquement significatives à un seuil de 95 %.

L'étude s'est également penchée sur la différence entre le nombre de semaines d'assurance-emploi non utilisées par les participants et le nombre de semaines d'assurance-emploi non utilisées par le groupe témoin, l'objectif étant de déterminer l'effet du moment de la participation au programme de services d'aide à l'emploi sur le retour au travail (voir le tableau F4 de l'annexe F). On a constaté que les personnes qui ont reçu de l'aide au cours

des quatre premières semaines de leur période de prestations sont retournées au travail plus rapidement que les membres du groupe témoin (tous les autres participants sont retournés au travail plus tard que les membres du groupe témoin). Plus particulièrement, les personnes qui ont commencé le programme au cours des quatre premières semaines sont retournées au travail 3,6 semaines avant les membres du groupe témoin.

Dans la cohorte de 2002-2005, 5 470 participants ont reçu de l'aide au cours des quatre premières semaines suivant l'établissement de leur période de prestations d'assurance-emploi. Si l'on prend pour base des prestations d'assurance-emploi hebdomadaires moyennes de 296 $ pendant cette période, les 5 470 participants n'ont pas utilisé une somme de 5 828 832 $ en prestations d'assurance-emploi (5 470 * 296 $ * 3,6 semaines). Le coût moyen de prestation de services d'aide à l'emploi pour la période de 2002-2005 était de 221 $. Cela représente un coût de 1 208 870 $ (5 470 * 221 $), pour une économie nette de 4 619 962 $ en prestations d'assurance-emploi.

### 2.7.4 Résultats de l'analyse coûts-avantages

D'une perspective sociale, les avantages du programme de services d'aide à l'emploi pour les prestataires actifs devraient continuer sur une période de plus de 11,4 ans afin d'être équivalents aux coûts du programme (comme il est démontré dans le tableau F5 de l'annexe F). Cette conclusion s'explique en partie par les pertes de revenus subies par les prestataires actifs pendant et immédiatement après la participation. Notons que le principal résultat attendu du programme de services d'aide à l'emploi est le retour sur le marché du travail, et pas nécessairement une amélioration des revenus puisque ce programme n'est pas axé sur l'acquisition de compétences.

Les analyses des impacts différentiels montrent que le programme de services d'aide à l'emploi atteint cet objectif puisque l'incidence d'emploi des participants a augmenté et leur recours à l'assurance-emploi a diminué après leur participation. Les bienfaits du retour au travail ne sont pas pris en considération dans cette analyse puisqu'il est difficile d'y attribuer une valeur pécuniaire. La diminution du recours à l'assurance-emploi n'a pas non plus été prise en considération dans une perspective sociale, puisque cela représente un avantage pour le gouvernement et un coût pour le participant, ce qui entraîne un effet d'annulation.

### 2.7.5 Difficultés rencontrées et leçons tirées sur le plan de la conception et de l'exécution du programme de services d'aide à l'emploi

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de dix informateurs clés au cours de l'été 2013

Les informateurs clés ont relevé plusieurs difficultés liées à la conception et à l'exécution du programme de services d'aide à l'emploi :

- le manque d'information sur le marché du travail facilement accessible à l'échelle locale et dans les régions du Nord et les régions éloignées de la province ;
- l'impression que le financement est insuffisant et qu'il y a un manque de souplesse dans la répartition du budget ;

- la difficulté d'embaucher des fournisseurs de services compétents et qualifiés. Les occasions de formation pour les fournisseurs de services sont restreintes étant donné l'allocation limitée pour la formation et la mise à niveau ;
- les contrats avaient une durée d'un an avec les fournisseurs de services (au moment de l'étude). Cette situation créait un niveau d'incertitude quant à la sécurité d'emploi et entravait la capacité des organisations de maintenir en poste leur personnel. Cependant, les gestionnaires interrogés ont indiqué que le Manitoba allait entreprendre un projet pilote de financement pluriannuel afin d'examiner la planification stratégique et l'établissement de rapports opérationnels ;
- la difficulté d'entrer en contact avec les participants qui se heurtent à de multiples obstacles et d'effectuer des suivis auprès d'eux, car souvent, ils ne possèdent pas de téléphone et ont tendance à se déplacer beaucoup ;
- la fiabilité du service Internet dans les régions du Nord et les régions éloignées peut également représenter un défi pour les fournisseurs de services qui ont besoin de joindre et d'aider les participants ;
- l'orientation vers d'autres services se fait habituellement par le bouche-à-oreille.

Les informateurs clés ont également défini des pratiques exemplaires et des leçons apprises sur le plan de la conception et de l'exécution générales du programme :

- mener des évaluations exhaustives dès le début du processus et comprendre les besoins des participants ;
- adopter une approche globale et une approche individuelle ;
- avoir en place un guichet unique pour les services ou des locaux partagés pour les services fédéraux et provinciaux (Service Canada, services à l'enfance et à la famille, services d'aide sociale, etc.) ;
- prévoir des visites fréquentes des représentants du gouvernement chez les fournisseurs de services et l'échange continu d'information entre ceux-ci ;
- établir un réseau entre les fournisseurs de services, qui pourrait faciliter l'orientation vers d'autres services et permettre de trouver plus facilement des ressources. Des contrats pluriannuels contribueraient au maintien en poste du personnel ;
- dans les régions rurales, faire preuve de flexibilité dans la prestation des services, ce qui suppose notamment d'acquérir des connaissances dans des domaines qui ne sont pas visés par les critères de financement (il s'agit là d'une mesure essentielle). De plus, lorsque des services sont offerts dans de grandes régions rurales, il est important d'avoir en place un conseil d'administration comptant des membres de diverses collectivités afin d'aider les fournisseurs de services à comprendre les divers besoins des participants ;
- le Manitoba a conçu un certificat d'intervenant en perfectionnement professionnel avec une université, et celui-ci est devenu un outil de présélection pour l'embauche du personnel.

## 3. Comparaison des principales conclusions par type de programme

Cette section donne un aperçu des principales conclusions tirées de l'analyse des impacts différentiels des programmes de développement des compétences, de subventions salariales, de partenariats pour l'emploi et de services d'aide à l'emploi pour les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi qui ont commencé leur participation en 2002-2005.

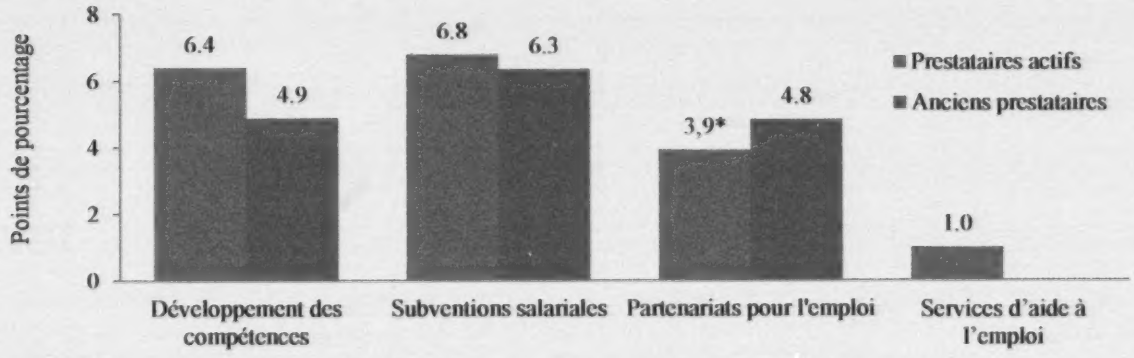
Dans l'ensemble, les impacts différentiels démontrent que les programmes et les services offerts en vertu de l'EDMT améliorent la participation au marché du travail des participants. De plus, pour la plupart des interventions, les avantages de la participation dans une perspective sociale ont dépassé le coût des investissements au fil du temps. Enfin, le fait d'offrir des services d'aide à l'emploi plus tôt lors d'une période de prestations d'assurance-emploi (au cours des quatre premières semaines) a eu des impacts plus importants sur les revenus et l'emploi des participants, et a favorisé un retour plus rapide au travail. Cela démontre l'importance de viser une participation précoce des prestataires actifs de l'assurance-emploi.

### Les participants au programme ont une probabilité plus élevée d'occuper par rapport aux membres du groupe témoin

Comme l'illustre le graphique 9, les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé aux programmes de développement des compétences, de subventions salariales, de partenariats pour l'emploi et de services d'aide à l'emploi étaient plus susceptibles d'occuper un emploi (c'est-à-dire qu'ils ont augmenté leur incidence d'emploi) que les non-participants.

De plus, les probabilités d'occuper un emploi chez les anciens prestataires de l'assurance-emploi qui ont participé aux programmes de développement des compétences, de subventions salariales et de partenariats pour l'emploi étaient supérieures à celles des anciens prestataires de l'assurance-emploi qui ont bénéficié d'interventions moins soutenues dans le cadre du programme de services d'aide à l'emploi.

**Graphique 9. Changement dans la probabilité d'occuper un emploi chez les participants par rapport aux non-participants**



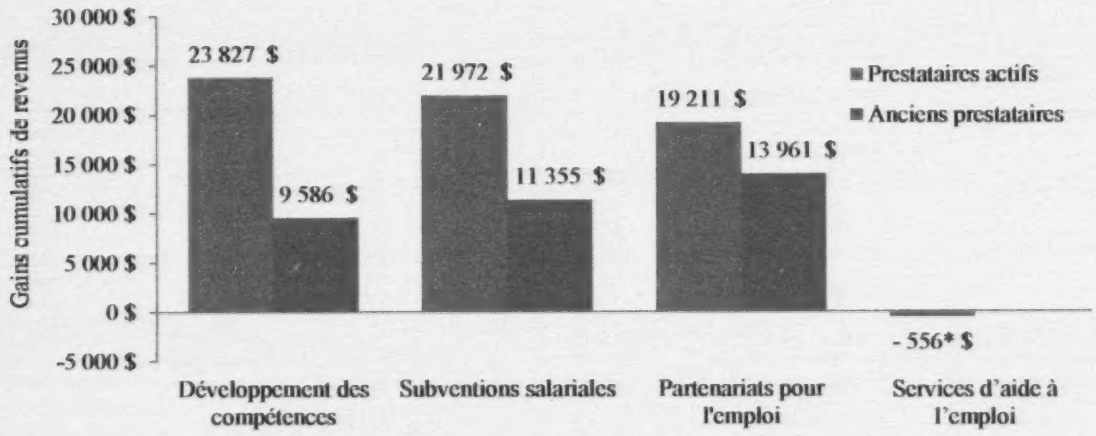

* Les estimations présentées dans le graphique 9 représentent une moyenne arithmétique. Les estimations pour les prestataires actifs qui ont participé au programme de partenariats pour l'emploi sont fondées sur cinq estimations assorties de différents niveaux de signification statistique : une estimation est statistiquement significative au niveau de confiance de 95 %, trois estimations sont statistiquement significatives au niveau de confiance de 90 % et une estimation n'est pas statistiquement significative.

**Les participants ont enregistré des revenus plus élevés que les membres du groupe témoin**

Comme le montre le graphique 10, les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé aux programmes de développement des compétences, de subventions salariales et de partenariats pour l'emploi ont vu leurs revenus d'emploi augmenter par rapport aux non-participants se trouvant dans une situation semblable. Les anciens prestataires de l'assurance-emploi qui ont participé aux programmes de développement des compétences, de subventions salariales et de partenariats pour l'emploi ont eux aussi connu une augmentation de leurs revenus d'emploi comparativement aux anciens prestataires de l'assurance-emploi qui ont reçu exclusivement des services d'aide à l'emploi.

Il convient de noter que les services d'aide à l'emploi tels que le counseling, l'aide à la recherche d'emploi et la gestion de cas sont des activités relativement modestes qui ne sont pas susceptibles, à elles seules, d'avoir des effets substantiels sur la situation des participants sur le marché du travail. Ces services ont pour but d'aider les participants sans emploi à réintégrer le marché du travail, et non pas de les amener à obtenir un emploi mieux rémunéré qu'avant leur participation. Toutefois, comme le démontre le rapport, le fait d'offrir des services d'aide à l'emploi plus tôt pendant la période de prestations d'assurance-emploi (au cours des quatre premières semaines) donne lieu à de bien meilleurs résultats (voir le graphique 8 à la sous-section 2.7.3).

**Graphique 10. Augmentation cumulative des revenus des participants par rapport aux non-participants**



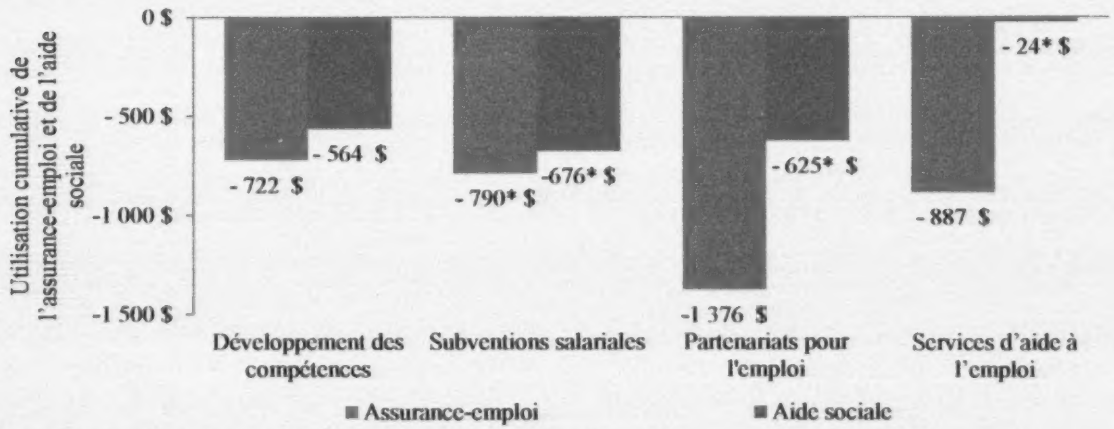

* L'estimation n'est pas statistiquement significative à un seuil de confiance de 95 %.

**Les impacts différentiels sur le recours à l'assurance-emploi et à l'aide sociale montrent que, dans l'ensemble, les participants à l'EDMT ont augmenté leur participation au marché du travail. Les prestataires actifs ont diminué leur recours à l'assurance-emploi et les anciens prestataires ont réduit leur recours à l'aide sociale.**

Comme l'illustre le graphique 11, les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé aux programmes de développement des compétences, de partenariats pour l'emploi et de services d'aide à l'emploi ont moins eu recours à l'assurance-emploi que les non-participants. En outre, les

prestataires actifs qui ont participé au programme de développement des compétences ont diminué leur recours aux prestations d'aide sociale (la diminution du recours aux prestations d'aide sociale n'était pas statistiquement significative pour les autres programmes).

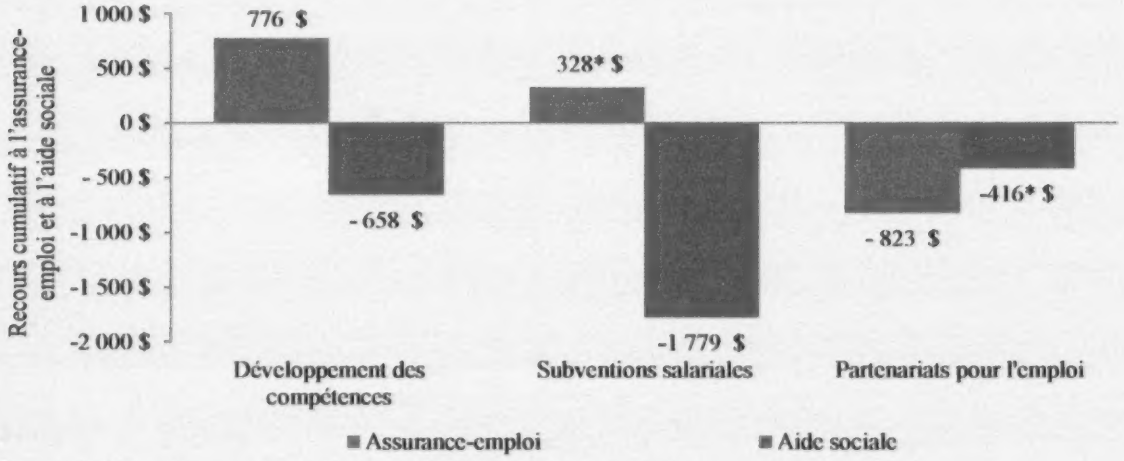
**Graphique 11. Changements relatifs à l'utilisation cumulative de l'assurance-emploi et de l'aide sociale chez les prestataires actifs par rapport aux non-participants**




* Les estimations ne sont pas statistiquement significatives à un seuil de 95 %.

Comme l'indique le graphique 12, les anciens prestataires qui ont participé aux programmes de développement des compétences et de subventions salariales ont diminué leur recours à l'aide sociale. De plus, les anciens prestataires qui ont participé au programme de partenariats pour l'emploi entre 2002 et 2005 ont diminué leur recours à l'assurance-emploi après leur participation, tandis que ceux qui ont participé au programme de développement des compétences ont augmenté leur recours à l'assurance-emploi. Cela pourrait témoigner de l'incapacité de certains participants au programme de développement des compétences de conserver l'emploi qu'ils avaient obtenu à court terme. On pourrait également avancer que l'utilisation accrue de l'assurance-emploi témoigne d'une participation accrue au marché du travail pour ce groupe de clients, puisque ces derniers ont vu leurs revenus d'emploi et leur incidence d'emploi augmenter, et ont diminué leur recours à l'aide sociale. Rappelons que les anciens prestataires sont des participants dont la période de prestations d'assurance-emploi s'est terminée dans les trois années qui ont précédé leur participation au programme.

**Graphique 12. Changements relatifs à l'utilisation cumulative de l'assurance-emploi et de l'aide sociale chez les anciens prestataires par rapport aux non-participants**




* Les estimations ne sont pas statistiquement significatives à un seuil de 95 %.

**Pour la plupart des interventions, les avantages de la participation dans une perspective sociale ont dépassé le coût des investissements**

Comme le montre le tableau 3, les avantages de la participation ont dépassé les coûts d'investissement dans une période allant de moins d'un an après la participation au programme jusqu'à environ onze ans après la participation.

**Tableau 3. Nombre d'années requises pour que les avantages dépassent les coûts du programme**

| | Développement des compétences | Subventions salariales | Partenariats pour l'emploi | Services d'aide à l'emploi |
|---|---|---|---|---|
| Prestataires actifs | 4,4 | 1,8 | 3,9 | 11,4 |
| Anciens prestataires | 7,5 | 0,1 | 1,2 | S.O. |

## 4. Conclusion

Les données d'évaluation montrent que les programmes et les services offerts par le Manitoba dans le cadre de l'EDMT améliorent de façon générale la participation au marché du travail des participants après leur participation et contribuent à aider les Manitobains à avoir accès à l'éducation et à la formation dont ils ont besoin pour se préparer à réussir sur le plan économique[11].

Dans l'ensemble, les impacts différentiels montrent que les programmes et les services améliorent la participation au marché du travail des participants. De plus, pour l'ensemble des interventions examinées, les avantages de la participation dans une perspective sociale ont dépassé le coût des investissements au fil des ans. Enfin, le fait d'offrir des services d'aide à l'emploi plus tôt lors d'une période de prestations d'assurance-emploi (au cours des quatre premières semaines) a eu des impacts plus importants sur les revenus et l'emploi des participants, et a favorisé un retour plus rapide au travail. Cela démontre l'importance de viser une participation précoce des prestataires actifs de l'assurance-emploi.

Les entrevues réalisées auprès des informateurs clés, c'est-à-dire les fournisseurs de services et les gestionnaires de programme, ainsi que l'examen de divers documents et des questionnaires remplis par les représentants du Manitoba ont également permis de mettre en lumière des défis particuliers et de tirer des leçons à propos de la conception et de l'exécution des programmes, ce qui pourrait permettre de cerner des questions à étudier plus à fond.

[11] Gouvernement du Manitoba. *Discours du Trône*, novembre 2016. *http://www.gov.mb.ca/thronespeech/thronespeech_2016.fr.html*

## 5. Recommandations

Les résultats de l'évaluation ont mené à la formulation de sept recommandations, que voici :

- L'étude sur le moment de la participation aux services d'aide à l'emploi a montré que le fait de recevoir de l'aide rapidement après avoir présenté une demande de prestations d'assurance-emploi peut donner lieu à de meilleurs résultats sur le marché du travail. Toutefois, les informateurs clés ont signalé à maintes reprises un manque de connaissance du programme.

  ➢ Recommandation 1 : Il faudrait envisager de fournir au Manitoba un accès rapide aux données concernant les nouveaux prestataires de l'assurance-emploi afin de pouvoir mieux cibler les participants et de mieux faire connaître les programmes et les services, au besoin.

- Les informateurs clés ont souligné l'importance de procéder à une évaluation approfondie des compétences dès le départ afin de cerner les obstacles et le soutien requis. On reconnaît que le manque de compétences essentielles, les troubles d'apprentissage et les problèmes d'alphabétisation constituent des obstacles courants qui empêchent les personnes d'avoir accès à de la formation et de la terminer avec succès.

  ➢ Recommandation 2 : Il faudrait envisager d'éliminer les obstacles qui empêchent les participants de terminer les programmes de formation avec succès, notamment en offrant des formations en alphabétisation ou visant l'acquisition de compétences essentielles et en procédant à une évaluation des difficultés d'apprentissage. Ces mesures aideraient les personnes qui font face à de multiples obstacles à se préparer à suivre une formation professionnelle et à réintégrer le marché du travail. Comme ces mesures sont assorties d'objectifs distincts, elles devraient être rapportées séparément des autres interventions livrées dans le cadre du programme de développement des compétences.

- Les résultats des analyses des impacts différentiels indiquent que le programme de subventions salariales mène à une amélioration des revenus et de l'emploi des participants. Toutefois, l'utilisation du programme a diminué au fil des ans. Selon les informateurs clés, le déclin pourrait être attribuable à des facteurs tels que le manque de connaissance du programme et le fardeau administratif qui incombe aux employeurs.

  ➢ Recommandation 3 : Selon les priorités du marché du travail et la répartition du budget entre les diverses PEMS, le Manitoba pourrait envisager des façons d'accroître le recours au programme de subventions salariales.

- Les informateurs clés interrogés dans le cadre de l'évaluation ont confirmé la nécessité d'avoir accès à de l'information sur le marché du travail pour faciliter l'exécution des services d'aide à l'emploi et d'autres programmes, comme le programme de développement des compétences. Ils ont cependant souligné qu'il pourrait être difficile d'accéder à l'information sur le marché du travail à l'échelle régionale ou locale et d'utiliser cette information.

  ➢ Recommandation 4 : Il faudrait envisager d'accroître la capacité des fournisseurs de services d'accéder à l'information pertinente sur le marché du travail ou de produire cette information, au besoin.

- L'évaluation n'a pas permis d'évaluer de façon concluante l'efficacité et l'efficience du programme d'aide au travail indépendant puisque les données qui ont servi à évaluer les

impacts sur les revenus ne constituent peut-être pas la meilleure source d'information disponible pour rendre compte du bien-être financier des participants. Dans l'ensemble, les données n'indiquent pas avec certitude si l'amélioration de la situation des participants sur le marché du travail grâce au travail indépendant s'explique davantage par les idées entrepreneuriales et l'esprit d'entreprise des participants ou par l'aide fournie dans le cadre du programme d'aide au travail indépendant.

- **Recommandation 5 : Il faudrait envisager la tenue d'un examen plus détaillé de la conception et de l'exécution du programme d'aide au travail indépendant et du caractère approprié des indicateurs de rendement du programme.**

- Le programme de partenariats pour l'emploi a été jugé efficace au chapitre de l'amélioration des revenus et de l'incidence d'emploi des prestataires actifs. Toutefois, la conception et l'exécution de ce programme n'ont pas encore fait l'objet d'une évaluation. Par conséquent, il reste beaucoup à apprendre sur le fonctionnement de ce programme et sur les facteurs qui contribuent à son efficacité.

  - **Recommandation 6 : Il faudrait envisager un examen de la conception et de l'exécution du programme de partenariats pour l'emploi afin de mieux comprendre le fonctionnement de ce programme.**

- Dans l'ensemble, l'évaluation de l'EDMT a permis de procéder à un examen rigoureux de l'efficacité et de l'efficience des PEMS puisque l'équipe chargée de l'évaluation avait accès à des données riches sur les prestataires de l'assurance-emploi, aux données sur la participation aux PEMS et aux dossiers d'impôt de l'Agence du revenu du Canada. Toutefois, l'insuffisance de données a limité la capacité d'évaluer le mode de fonctionnement des PEMS.

  - **Recommandation 7 : Il est recommandé d'améliorer le processus de collecte des données afin de répondre aux principales questions qui intéressent le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux/territoriaux concernant les programmes et les politiques. Plus précisément, on pourrait procéder ainsi :**

    - **collecte de données permettant de déterminer si les participants font partie de groupes désignés, notamment les Autochtones, les personnes handicapées et les immigrants récents ;**
    - **collecte de données sur le type de formation financée dans le cadre du programme de développement des compétences et sur le type d'aide offerte dans le cadre des services d'aide à l'emploi. EDSC, le Manitoba et les autres provinces et territoires doivent collaborer en vue de définir des catégories communes pour ces deux PEMS.**

## Références


COE, Patrick. « Apprenticeship programme requirements and apprenticeship completion rates in Canada » (exigences des programmes d'apprentissage et taux d'achèvement des formations d'apprenti au Canada), *Journal of Vocational Education and Training*, 2013, 65(4), p. 575-605.

Commission de l'assurance-emploi du Canada. *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi*, de 2003-2004 à 2013-2014.

Emploi et Développement social Canada. *Analysis of Employment Benefits and Support Measures (EBSM) Profile, Outcomes and Incremental Impacts for the EI Claimant Category: "Long-Tenured Workers" in Manitoba: Technical Report* (analyse des profils, des résultats et des impacts différentiels des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) pour la catégorie de prestataires de l'assurance-emploi « travailleurs de longue date » au Manitoba : rapport technique), Direction de l'évaluation, 9 mars 2016.

Emploi et Développement social Canada. *Analysis of Employment Benefits and Support Measures (EBSM) Profile, Outcomes and Incremental Impacts for 2006-2008 Participants in Manitoba: Technical Report* (analyse des profils, des résultats et des impacts différentiels des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) – participants du Manitoba de 2006-2008 : rapport technique), Direction de l'évaluation, 3 mars 2015.

Emploi et Développement social Canada. *Cost-Benefit Analysis of Employment Benefits and Support Measures in Manitoba: Technical Report* (analyse coûts-avantages des prestations d'emploi et mesures de soutien offertes au Manitoba : rapport technique), Direction de l'évaluation, 25 mai 2016.

Emploi et Développement social Canada. *Effects of the Timing of Participation in Employment Assistance Services in Manitoba: Technical Report* (effets du moment de la participation aux services d'aide à l'emploi au Manitoba : rapport technique), Direction de l'évaluation, 19 décembre 2014.

Emploi et Développement social Canada. *Profile, Outcomes and Incremental Impacts of Employment Benefits and Support Measures (EBSM) Participants in Manitoba: Technical Report* (profils, résultats et impacts différentiels des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) – participants du Manitoba : rapport technique), Direction de l'évaluation, juin 2015.

Emploi et Développement social Canada. *Study of Skills Development-Apprenticeship in Manitoba: Technical Report* (étude sur le programme de développement des compétences – apprentissage au Manitoba : rapport technique), Direction de l'évaluation, 22 juin 2016.

Emploi et Développement social Canada. *Study on Employment Assistance Services: Technical Report for Manitoba* (étude sur le programme de services d'aide à l'emploi au Manitoba : rapport technique), Direction de l'évaluation, 29 octobre 2014.

Emploi et Développement social Canada. *Study on the Skills Development Program in Manitoba: Technical Report* (étude sur le programme de développement des compétences au Manitoba : rapport technique), Direction de l'évaluation, 27 avril 2016.

Emploi et Développement social Canada. *Study on the Wage Subsidy Program in Manitoba* (étude sur le programme de subventions salariales au Manitoba), 7 avril 2016.

Gouvernement du Manitoba. *Discours du Trône*, novembre 2016. *http://www.gov.mb.ca/thronespeech/thronespeech_2016.fr.html*.

Gouvernement du Manitoba. *Manitoba Consultations on Labour Market Training | What We Heard Summary Report* (consultations du Manitoba sur la formation liée au marché du travail – rapport sommaire : Ce que nous avons entendu), octobre 2006. http://www.gov.mb.ca/wd/pubs/manitoba_what_we_heard_summary_report.pdf.

Gouvernement du Manitoba. Page Web consacrée au perfectionnement de la main-d'œuvre. http://www.gov.mb.ca/wd/aboutwd.html. Site consulté le 29 novembre 2016.

LAROCHELLE-CÔTÉ, Sébastien et Sharanjit UPPAL. « Le bien-être financier des travailleurs autonomes », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 23, n° 4, hiver 2011.

Sceau rouge. *Réussite et résultats d'un programme d'apprentissage et reconnaissance professionnelle*, Ottawa, Sceau rouge, 2014.

## Acronymes

| | |
|---|---|
| EDMT | Entente sur le développement du marché du travail |
| EDSC | Emploi et Développement social Canada |
| PEMS | Prestations d'emploi et mesures de soutien |

# Annexe A — Résultats détaillés du programme de développement des compétences

## Tableau A1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme de développement des compétences

| | Prestataires actifs | | Anciens prestataires | |
|---|---|---|---|---|
| | 2002-2005 | 2006-2008 | 2002-2005 | 2006-2008 |
| Nombre d'observations | 4 612 | 3 750 | 2 115 | 1 209 |
| **Sexe** | | | | |
| Homme | 51 % | 50 % | 41 % | 39 % |
| Femme | 48 % | 50 % | 58 % | 61 % |
| **Âge** | | | | |
| Moins de 25 ans | 21 % | 18 % | 22 % | 21 % |
| 25-34 | 34 % | 30 % | 38 % | 37 % |
| 35-44 | 27 % | 27 % | 25 % | 24 % |
| 45-54 | 15 % | 20 % | 12 % | 15 % |
| 55 ans et plus | 3 % | 5 % | 3 % | 4 % |
| **Groupe sociodémographique** | | | | |
| Autochtone* | 12 % | 14 % | 11 % | 20 % |
| Personne handicapée* | 4 % | 4 % | 5 % | 5 % |
| Minorité visible* | 14 % | 18 % | 7 % | 15 % |
| Immigrant | 12 % | 20 % | 6 % | 14 % |
| **État matrimonial** | | | | |
| Marié ou conjoint de fait | 44 % | 48 % | 34 % | 42 % |
| Veuf/divorcé/séparé | 12 % | 11 % | 15 % | 12 % |
| Célibataire | 43 % | 39 % | 49 % | 43 % |
| Information manquante | 1 % | 1 % | 3 % | 3 % |
| **Niveau de compétence associé à la dernière demande d'assurance-emploi présentée avant la participation au programme de développement des compétences, selon la Classification nationale des professions [1]** | | | | |
| Poste de gestion | 4 % | 5 % | 3 % | 3 % |
| Université | 4 % | 4 % | 4 % | 2 % |
| Collège ou formation d'apprenti | 27 % | 28 % | 23 % | 27 % |
| École secondaire ou formation professionnelle | 43 % | 42 % | 46 % | 46 % |
| Formation en cours d'emploi | 21 % | 21 % | 25 % | 22 % |
| **Indicateurs clés du marché du travail au cours de l'année précédant le début de la participation** | | | | |
| Revenus[2] | 19 929 $ | 19 539 $[3] | 7 172 $ | 10 810 $[3] |
| Proportion en situation d'emploi | 98 % | 99 % | 70 % | 86 % |
| Proportion de prestataires d'assurance-emploi | 36 % | 37 % | 39 % | 66 % |
| Proportion de prestataires d'aide sociale | 5 % | 3 % | 32 % | 13 % |

En raison de l'arrondissement, le total des pourcentages indiqués pourrait ne pas donner 100 %.

*Statut déclaré par les participants.

[1]Le niveau de compétence correspond au type ou à la durée de la formation ou des études requises de manière générale pour l'exercice des fonctions du dernier emploi occupé par les participants avant le début de la dernière demande d'assurance-emploi précédant leur participation aux PEMS :

- Gestion : postes de gestion.
- Université : professions exigeant des études universitaires (un diplôme universitaire tel qu'un baccalauréat, une maîtrise ou un doctorat)
- Collège ou formation d'apprenti : professions exigeant habituellement une formation collégiale, professionnelle ou en apprentissage, soit deux ou trois années d'études postsecondaires dans un collège communautaire, un institut de technologie ou un cégep, deux à cinq années de formation en apprentissage ou trois ou quatre années d'études secondaires et plus de deux années de formation en cours d'emploi, de cours de formation spécialisée ou d'expérience de travail précise, ou comportant des responsabilités de supervision ou des responsabilités importantes en matière de santé et sécurité (pompiers, agents de police, infirmiers auxiliaires autorisés, etc.).
- École secondaire ou formation professionnelle : professions exigeant habituellement des études secondaires ou une formation professionnelle, par exemple, de 1 à 4 années d'études secondaires ou jusqu'à 2 années de formation en cours d'emploi, de cours de formation spécialisée ou d'expérience de travail précise.
- Formation en cours d'emploi : la formation en cours d'emploi est habituellement donnée pour ces professions (c'est-à-dire, brèves démonstrations du travail ou formation en cours d'emploi, ou aucune exigence formelle en matière de scolarité).

[2]Revenus moyens de toutes les personnes visées par les études. La moyenne a été calculée en incluant les participants qui avaient déclaré un revenu de 0 $ au cours de l'année.

[3]Les revenus des participants de 2006-2008 ont été rajustés en fonction de l'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada, en prenant 2002 pour année de référence.

## Tableau A2. Impacts différentiels du programme de développement des compétences – Prestataires actifs

| Indicateurs | Période du programme | | Période postérieure au programme | | | | | | Total – Période du programme et période postérieure au programme |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Première année de participation au programme | Année additionnelle | 1re année | 2e année | 3e année | 4e année | 5e année | Total – Période postérieure au programme | |
| **TOUS LES PRESTATAIRES ACTIFS** | | | | | | | | | |
| **Participants de 2002-2005 (n=4 610)** | | | | | | | | | |
| Revenus d'emploi ($) | -4 021*** | -4 769*** | 931*** | 3 717*** | 5 353*** | 6 559*** | 7 268*** | 23 827*** | 15 038*** |
| Incidence d'emploi (points de pourcentage) | -0,9 | 0,3 | 5*** | 6,5*** | 7,1*** | 6,8*** | 6,6*** | S.O. | S.O. |
| Prestations d'assurance-emploi ($) | 1 668*** | 341*** | -439*** | -143** | -57 | -20 | -62 | -722*** | 1 287*** |
| Semaines d'assurance-emploi | 5,5*** | 0,9*** | -1,4*** | -0,4*** | -0,3 | -0,1 | -0,2 | -2,4*** | 4,0*** |
| Prestations d'aide sociale ($) | -12 | -79*** | -90*** | -108*** | -141*** | -100*** | -125*** | -564*** | -656*** |
| Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage) | 13*** | 5*** | -4*** | -2*** | -2*** | -1*** | -2*** | S.O. | S.O. |
| **Participants de 2006-2008 (n=3 750)** | | | | | | | | | |
| Revenus d'emploi ($) | -2 986 | -3 198*** | 3 387*** | 5 971** | 7 032** | S.O. | S.O. | 16 384** | 10 201** |
| Incidence d'emploi (points de pourcentage) | 5,4*** | 4,0*** | 10,6** | 10,1** | 11,8** | S.O. | S.O. | S.O. | S.O. |
| Prestations d'assurance-emploi ($) | 1 576*** | 511*** | -546*** | -458*** | -212** | S.O. | S.O. | -1 215*** | 872*** |
| Semaines d'assurance-emploi | 4,7*** | 1,2*** | -1,8*** | -1,3*** | -0,6** | S.O. | S.O. | -3,7*** | 2,2** |
| Prestations d'aide sociale ($) | -14 | -123*** | -208*** | -201*** | -264*** | S.O. | S.O. | -673*** | -811*** |
| Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage) | 9,8*** | 6,3*** | -4,8*** | -3,8*** | -3,1*** | S.O. | S.O. | S.O. | S.O. |
| **Sous-groupes de prestataires actifs** | | | | | | | | | |
| **Travailleurs de longue date – Participants de 2007-2009 (n=1 372)** | | | | | | | | | |
| Revenus d'emploi ($) | -5 754*** | -6 007*** | -313 | 2 955*** | 3 561*** | S.O. | S.O. | 6 204*** | -5 557* |
| Incidence d'emploi (points de pourcentage) | -1,6* | -3,3** | 2,5** | 3,3** | 3,8** | S.O. | S.O. | S.O. | S.O. |
| Prestations d'assurance-emploi ($) | 2 252*** | 2 270*** | -61 | -178 | -247** | S.O. | S.O. | -486 | 4 036*** |
| Semaines d'assurance-emploi | 6,0*** | 6,0*** | -0,3 | -0,4 | -0,6 | S.O. | S.O. | -1,3 | 10,7*** |
| Prestations d'aide sociale ($) | -21** | -18 | -17 | -36 | -18 | S.O. | S.O. | -71 | -111 |
| Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage) | 13,4*** | 13,1*** | -0,4 | -2,0** | -2,1** | S.O. | S.O. | S.O. | S.O. |

Seuil de signification : *** 1 %; ** 5 %; * 10 %

## Tableau A3. Impacts différentiels du programme de développement des compétences – Anciens prestataires

| Indicateurs | Période du programme | | Période postérieure au programme | | | | | | Total – Période du programme et période postérieure au programme |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Première année de participation au programme | Année additionnelle | 1re année | 2e année | 3e année | 4e année | 5e année | Total – Période postérieure au programme | |
| **Tous les anciens prestataires** | | | | | | | | | |
| **Participants de 2002-2005 (n=2 115)** | | | | | | | | | |
| Revenus d'emploi ($) | -2 068*** | -2 411*** | 419*** | 1 976*** | 2 369*** | 2 163*** | 2 659*** | 9 586*** | 5 107*** |
| Incidence d'emploi (points de pourcentage) | -8,9*** | -2,5** | 2,6** | 5,6*** | 5,2*** | 5,2*** | 5,8*** | S.O. | S.O. |
| Prestations d'assurance-emploi ($) | 492*** | 303*** | 9 | 185** | 227*** | 235*** | 120 | 776*** | 1 571*** |
| Semaines d'assurance-emploi. | 1,7*** | 0,9 | -0,2*** | 0,5* | 0,8*** | 0,5** | 0,2 | 1,7* | 4,2*** |
| Prestations d'aide sociale ($) | 49 | -149** | -117* | -155** | -161** | -113* | -112* | -658** | -758** |
| Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage) | 9,4*** | 4,6*** | -1,0 | -2,0** | -0,9 | -0,8 | -1,7** | S.O. | S.O. |
| **Participants de 2006-2008 (n=1 209)** | | | | | | | | | |
| Revenus d'emploi ($) | -3 575*** | -3 912*** | 2 668*** | 5 533*** | 6 373*** | S.O. | S.O. | 14 568*** | 7 075*** |
| Incidence d'emploi (points de pourcentage) | -6,7*** | -0,7 | 5,0*** | 7,6*** | 6,1*** | S.O. | S.O. | S.O. | S.O. |
| Prestations d'assurance-emploi ($) | 1 251*** | 810*** | 44 | 140 | 272** | S.O. | S.O. | 456* | 2 517*** |
| Semaines d'assurance-emploi | 4,5*** | 2,5*** | -0,2 | 0,0 | 0,6* | S.O. | S.O. | 0,4 | 7,4*** |
| Prestations d'aide sociale ($) | 82 | -61 | -266*** | -267*** | -234*** | S.O. | S.O. | -767*** | -746* |
| Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage) | 13,6*** | 5,9*** | -4,0*** | -3,7*** | -2,8*** | S.O. | S.O. | S.O. | S.O. |
| **Sous-groupes d'anciens prestataires** | | | | | | | | | |
| **Jeunes (moins de 30 ans) – Participants de 2002-2005 (n=933)** | | | | | | | | | |
| Revenus d'emploi ($) | -2 158*** | -2 686*** | -366 | 554 | 570 | 453 | 1 017 | 2 228 | -2 616 |
| Incidence d'emploi (points de pourcentage) | -9,1*** | -4,3*** | 0,9*** | 4,9** | 3,5** | 3,1** | 3,5** | S.O. | S.O. |
| Prestations d'assurance-emploi ($) | 436*** | 345*** | 53 | 375*** | 307*** | 248** | 1 | 984*** | 1 765*** |
| Semaines d'assurance-emploi | 1,7*** | 1,2*** | -0,2 | 1,1*** | 0,9** | 0,4 | -0,3 | 1,9 | 4,7** |
| Prestations d'aide sociale ($) | 17 | -269*** | -100 | -131 | -171* | -181* | -191** | -774* | -1 027* |
| Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage) | 9,8*** | 4,6*** | -0,2 | -0,1 | 0,7 | -1,4 | -2,9** | S.O. | S.O. |

Seuil de signification : *** 1 %; ** 5 %; * 10 %

**Tableau A4. Résultats de l'analyse coûts-avantages dans une perspective sociale – Programme de développement des compétences**

| **Total des coûts et des avantages au cours de la participation (un ou deux ans) et six ans après le programme** | PRESTATAIRES ACTIFS (n=4 610) | ANCIENS PRESTATAIRES (n=2 115) |
|---|---|---|
| Coûts du programme | -7 327 $ | -7 256 $ |
| Coût marginal social des fonds publics | -785 $ | -1 418 $ |
| Revenus d'emploi (incluant les revenus auxquels les participants ont dû renoncer) | 15 280 $ | 4 989 $ |
| Avantages sociaux | 2 292 $ | 748 $ |
| **Valeur nette actualisée**<br>(Dans quelle mesure les avantages surpassent-ils les coûts six ans après la participation ?) | **9 460 $** | **-2 937 $** |
| **Ratio coûts-avantages**<br>(Quel montant au titre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* est dépensé afin d'atteindre un dollar en avantage six ans après la participation ?) | **0,40 $** | **1,70 $** |
| **Période de récupération**<br>(Combien d'années à partir de la fin de la participation sont requises pour que les avantages couvrent les coûts ?) | **4,4 années après la participation** | **7,5 années après la participation** |

## Annexe B — Résultats détaillés du programme de développement des compétences – apprentissage

### Tableau B1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme de développement des compétences — apprentissage

| | Prestataires actifs | | Anciens prestataires |
|---|---|---|---|
| | 2003-2005 | 2013-2014 | 2003-2005 |
| Nombre d'observations | 1 339 | 318 | 73 |
| **Sexe** | | | |
| Homme | 90 % | 97 % | 75 % |
| Femme | 10 % | 3 % | 25 % |
| **Âge** | | | |
| Moins de 25 ans | 44 % | 11 % | 21 % |
| 25-34 | 36 % | 55 % | 41 % |
| 35-44 | 13 % | 28 % | 32 % |
| 45-54 | 5 % | 5 % | 5 % |
| 55 ans et plus | 1 % | 1 % | 1 % |
| **Groupe sociodémographique** | | | |
| Autochtone* | 11 % | 22 % | 32 % |
| Personne handicapée* | 1 % | 2 % | 1 % |
| Minorité visible* | 6 % | 12 % | 21 % |
| Immigrant | 3 % | 3 % | 4 % |
| **Niveau de compétence associé à la dernière demande d'assurance-emploi présentée avant la participation au programme de développement des compétences – apprentissage, selon la Classification nationale des professions[1]** | | | |
| Poste de gestion | 2 % | 0 % | 1 % |
| Université | 1 % | 0 % | 4 % |
| Collège ou formation d'apprenti | 77 % | 94 % | 41 % |
| École secondaire ou formation professionnelle | 10 % | 1 % | 32 % |
| Formation en cours d'emploi | 9 % | 4 % | 22 % |
| **Indicateurs clés du marché du travail au cours de l'année précédant le début de la participation** | | | |
| Revenus[2] | 24 516 $ | 31 732 $[3] | 20 343 $ |
| Proportion en situation d'emploi | 100 % | 100 % | 97 % |
| Proportion de prestataires d'assurance-emploi | 17 % | 18 % | 52 % |
| Proportion de prestataires d'aide sociale | 1 % | 0 % | 13 % |

En raison de l'arrondissement, le total des pourcentages indiqués pourrait ne pas donner 100 %.

*Statut déclaré par les participants.

[1]Le niveau de compétence correspond au type ou à la durée de la formation ou des études requises de manière générale pour l'exercice des fonctions du dernier emploi occupé par les participants avant le début de la dernière demande d'assurance-emploi précédant leur participation aux PEMS :

- Gestion : postes de gestion
- Université : professions exigeant des études universitaires (un diplôme universitaire tel qu'un baccalauréat, une maîtrise ou un doctorat)
- Collège ou formation d'apprenti : professions exigeant habituellement une formation collégiale, professionnelle ou en apprentissage, soit deux ou trois années d'études postsecondaires dans un collège communautaire, un institut de technologie ou un cégep, deux à cinq années de formation en apprentissage ou trois ou quatre années d'études secondaires et plus de deux années de formation en cours d'emploi, de cours de formation spécialisée ou d'expérience de travail précise, ou comportant des responsabilités de supervision ou des responsabilités importantes en matière de santé et sécurité (pompiers, agents de police, infirmiers auxiliaires autorisés, etc.)
- École secondaire ou formation professionnelle : professions exigeant habituellement des études secondaires ou une formation professionnelle, par exemple, de 1 à 4 années d'études secondaires ou jusqu'à 2 années de formation en cours d'emploi, de cours de formation spécialisée ou d'expérience de travail précise
- Formation en cours d'emploi : la formation en cours d'emploi est habituellement donnée pour ces professions (c'est-à-dire, brèves démonstrations du travail ou formation en cours d'emploi, *ou* aucune exigence formelle en matière de scolarité)

[2]Revenus moyens de toutes les personnes visées par les études. La moyenne a été calculée en incluant les participants qui avaient déclaré un revenu de 0 $ au cours de l'année.

[3]Les revenus et les prestations d'assurance-emploi et d'aide sociale pour les participants de 2013-2014 ont été rajustés en fonction de l'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada, en prenant 2002 pour année de référence.

**Tableau B2. Résultats sur le marché du travail des prestataires actifs qui ont commencé le programme de développement des compétences — formation d'apprenti en 2003-2005**

| Résultats moyens | Période précédant le programme | | | | | Première année de participation au programme | Après la première année de participation au programme | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 5 ans avant | 4 ans avant | 3 ans avant | 2 ans avant | 1 an avant | | 1 an | 2 ans | 3 ans | 4 ans | 5 ans | 6 ans | 7 ans |
| Revenus incluant 0 $ | 15 267 $ | 17 529 $ | 19 223 $ | 21 895 $ | 26 352 $ | 22 987 $ | 27 657 $ | 34 390 $ | 41 166 $ | 46 149 $ | 47 875 $ | 50 097 $ | 52 996 $ |
| Revenus excluant 0 $[1] | 16 069 $ | 18 120 $ | 19 752 $ | 22 253 $ | 26 428 $ | 23 296 $ | 28 140 $ | 35 268 $ | 42 899 $ | 48 847 $ | 51 013 $ | 53 804 $ | 57 320 $ |
| Proportion en situation d'emploi | 95 % | 97 % | 97 % | 98 % | 100 % | 99 % | 98 % | 98 % | 96 % | 95 % | 94 % | 93 % | 93 % |
| Proportion de prestataires d'assurance-emploi | 18 % | 23 % | 27 % | 21 % | 19 % | 99 % | 74 % | 56 % | 40 % | 27 % | 21 % | 20 % | 17 % |
| Prestations d'assurance-emploi | 566 $ | 814 $ | 936 $ | 721 $ | 586 $ | 3 803 $ | 2 769 $ | 2 044 $ | 1 495 $ | 1 033 $ | 959 $ | 1 104 $ | 873 $ |
| Semaines d'assurance-emploi | 2,16 | 2,86 | 3,3 | 2,47 | 1,92 | 12,63 | 8,49 | 5,68 | 3,97 | 2,68 | 2,46 | 2,72 | 2,1 |
| Proportion de prestataires d'aide sociale | 3 % | 1 % | 2 % | 2 % | 1 % | 1 % | 1 % | 1 % | 1 % | 1 % | 1 % | 1 % | 0 % |
| Prestations d'aide sociale | 96 $ | 43 $ | 58 $ | 56 $ | 22 $ | 36 $ | 43 $ | 64 $ | 57 $ | 60 $ | 52 $ | 41 $ | 27 $ |
| Dépendance aux mesures de soutien du revenu | 5 % | 5 % | 5 % | 4 % | 3 % | 18 % | 12 % | 8 % | 6 % | 4 % | 4 % | 4 % | 3 % |
| Proportion occupant un travail indépendant | 11 % | 10 % | 10 % | 8 % | 9 % | 10 % | 12 % | 12 % | 11 % | 12 % | 15 % | 12 % | 12 % |

n=1 063. Les données excluent les personnes pour lesquelles aucune donnée n'était recensée à l'Agence du revenu du Canada pendant les cinq années précédant la participation.
[1]Les résultats touchant les revenus excluent les personnes qui n'ont déclaré aucun revenu au cours d'une année donnée.

**Tableau B3. Résultats sur le marché du travail des anciens prestataires qui ont commencé le programme de développement des compétences — apprentissage en 2003-2005**

| Résultats moyens | Période précédant le programme | | | | | Première année de participation au programme | Après la première année de participation au programme | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 5 ans avant | 4 ans avant | 3 ans avant | 2 ans avant | 1 an avant | | 1 an | 2 ans | 3 ans | 4 ans | 5 ans | 6 ans | 7 ans |
| Revenus incluant 0 $ | 15 408 $ | 16 590 $ | 17 718 $ | 18 362 $ | 21 262 $ | 21 146 $ | 21 419 $ | 25 180 $ | 28 950 $ | 33 253 $ | 37 331 $ | 42 013 $ | 41 390 $ |
| Revenus excluant 0 $[1] | 17 334 $ | 17 380 $ | 17 990 $ | 19 250 $ | 21 948 $ | 21 146 $ | 22 847 $ | 26 398 $ | 30 350 $ | 38 899 $ | 40 550 $ | 46 596 $ | 46 674 $ |
| Proportion en situation d'emploi | 89 % | 96 % | 99 % | 95 % | 97 % | 100 % | 94 % | 95 % | 95 % | 86 % | 92 % | 90 % | 89 % |
| Proportion de prestataires d'assurance-emploi | 41 % | 46 % | 53 % | 45 % | 53 % | 57 % | 64 % | 49 % | 42 % | 44 % | 35 % | 33 % | 28 % |
| Prestations d'assurance-emploi | 1 386 $ | 1 509 $ | 2 286 $ | 2 661 $ | 1 993 $ | 1 965 $ | 2 904 $ | 2 667 $ | 1 660 $ | 1 391 $ | 2 251 $ | 1 283 $ | 1 533 $ |
| Semaines d'assurance-emploi | 5,24 | 5,95 | 8,52 | 10,21 | 7,18 | 7,7 | 10,85 | 8,83 | 5,3 | 4,58 | 5,74 | 3,62 | 3,76 |
| Proportion de prestataires d'aide sociale | 5 % | 5 % | 6 % | 8 % | 13 % | 3 % | 6 % | 0 % | 3 % | 5 % | 6 % | 7 % | 6 % |
| Prestations d'aide sociale | 146 $ | 88 $ | 153 $ | 191 $ | 195 $ | 66 $ | 71 $ | 0 $ | 91 $ | 219 $ | 227 $ | 267 $ | 247 $ |
| Dépendance aux mesures de soutien du revenu | 15 % | 13 % | 15 % | 18 % | 14 % | 13 % | 20 % | 16 % | 8 % | 12 % | 11 % | 10 % | 12 % |
| Proportion occupant un travail indépendant | 10 % | 5 % | 6 % | 3 % | 8 % | 15 % | 6 % | 9 % | 11 % | 15 % | 11 % | 13 % | 15 % |

n=66. Les données excluent les personnes pour lesquelles aucune donnée n'était recensée à l'Agence du revenu du Canada pendant les cinq années précédant la participation.
[1]Résultats touchant les revenus excluent les personnes qui n'ont déclaré aucun revenu au cours d'une année donnée.

## Annexe C — Résultats détaillés du programme de subventions salariales

### Tableau C1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme de subventions salariales

| | Prestataires actifs | | Anciens prestataires | |
|---|---|---|---|---|
| | 2002-2005 | 2006-2008 | 2002-2005 | 2006-2008 |
| Nombre d'observations | 334 | 339 | 880 | 311 |
| **Sexe** | | | | |
| Homme | 64 % | 62 % | 62 % | 63 % |
| Femme | 36 % | 37 % | 38 % | 36 % |
| **Âge** | | | | |
| Moins de 25 ans | 10 % | 8 % | 13 % | 18 % |
| 25-34 | 33 % | 20 % | 33 % | 32 % |
| 35-44 | 31 % | 31 % | 28 % | 22 % |
| 45-54 | 21 % | 26 % | 20 % | 22 % |
| 55 ans et plus | 5 % | 15 % | 6 % | 7 % |
| **Groupe sociodémographique** | | | | |
| Autochtone* | 11 % | 9 % | 8 % | 17 % |
| Personne handicapée* | 3 % | 6 % | 4 % | 5 % |
| Minorité visible* | 9 % | 15 % | 5 % | 6 % |
| Immigrant | 7 % | 15 % | 5 % | 8 % |
| **État matrimonial** | | | | |
| Marié ou conjoint de fait | 49 % | 57 % | 39 % | 44 % |
| Veuf/divorcé/séparé | 13 % | 8 % | 15 % | 10 % |
| Célibataire | 36 % | 34 % | 43 % | 44 % |
| Information manquante | 2 % | 2 % | 3 % | 2 % |
| **Niveau de compétence associé à la dernière demande d'assurance-emploi présentée avant la participation au programme de subventions salariales, selon la Classification nationale des professions[1]** | | | | |
| Poste de gestion | 7 % | 7 % | 4 % | 6 % |
| Université | 6 % | 3 % | 6 % | 4 % |
| Collège ou formation d'apprenti | 31 % | 24 % | 29 % | 27 % |
| École secondaire ou formation professionnelle | 40 % | 52 % | 38 % | 41 % |
| Formation en cours d'emploi | 16 % | 14 % | 22 % | 23 % |
| **Indicateurs clés du marché du travail au cours de l'année précédant le début de la participation** | | | | |
| Revenus[2] | 21 606 $ | 22 679 $[3] | 10 439 $ | 14 739 $[3] |
| Proportion en situation d'emploi | 97 % | 99 % | 79 % | 93 % |
| Proportion de prestataires d'assurance-emploi | 41 % | 27 % | 41 % | 56 % |
| Proportion de prestataires d'aide sociale | 5 % | 3 % | 23 % | 8 % |

En raison de l'arrondissement, le total des pourcentages indiqués pourrait ne pas donner 100 %.

*Statut déclaré par les participants.

[1]Le niveau de compétence correspond au type ou à la durée de la formation ou des études requises de manière générale pour l'exercice des fonctions du dernier emploi occupé par les participants avant le début de la dernière demande d'assurance-emploi précédant leur participation aux PEMS :

- Gestion : postes de gestion.
- Université : professions exigeant des études universitaires (un diplôme universitaire tel qu'un baccalauréat, une maîtrise ou un doctorat).
- Collège ou formation d'apprenti : professions exigeant habituellement une formation collégiale, professionnelle ou en apprentissage, soit deux ou trois années d'études postsecondaires dans un collège communautaire, un institut de technologie ou un cégep, deux à cinq années de formation en apprentissage ou trois ou quatre années d'études secondaires et plus de deux années de formation en cours d'emploi, de cours de formation spécialisée ou d'expérience de travail précise, ou comportant des responsabilités de supervision ou des responsabilités importantes en matière de santé et sécurité (pompiers, agents de police, infirmiers auxiliaires autorisés, etc.).
- École secondaire ou formation professionnelle : professions exigeant habituellement des études secondaires ou une formation professionnelle, par exemple, de 1 à 4 années d'études secondaires ou jusqu'à 2 années de formation en cours d'emploi, de cours de formation spécialisée ou d'expérience de travail précise.
- Formation en cours d'emploi : la formation en cours d'emploi est habituellement donnée pour ces professions (c'est-à-dire, brèves démonstrations du travail ou formation en cours d'emploi, *ou* aucune exigence formelle en matière de scolarité).

[2]Revenus moyens de toutes les personnes visées par les études. La moyenne a été calculée en incluant les participants qui avaient déclaré un revenu de 0 $ au cours de l'année.

[3]Les revenus des participants de 2006-2008 ont été rajustés en fonction de l'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada, en prenant 2002 pour année de référence.

## Tableau C2. Impacts différentiels du programme de subventions salariales — Prestataires actifs

| Indicateurs | Période du programme | | Période postérieure au programme | | | | | | Total – Période du programme et période postérieure au programme |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Première année de participation au programme | Année additionnelle | 1re année | 2e année | 3e année | 4e année | 5e année | Total – Période postérieure au programme | |
| **PRESTATAIRES ACTIFS** | | | | | | | | | |
| **Participants de 2002-2005 (n=334)** | | | | | | | | | |
| Revenus d'emploi ($) | -1 293** | 2 231*** | 2 611*** | 4 713*** | 4 842*** | 4 428*** | 5 378*** | 21 972*** | 22 910*** |
| Incidence d'emploi (points de pourcentage) | 4,7*** | 8,1*** | 8,0*** | 7,7*** | 7,8*** | 5,1*** | 5,4*** | S.O. | S.O. |
| Prestations d'assurance-emploi ($) | -190 | -410** | -38 | -273* | -168 | -129 | -182 | -790 | -1 391* |
| Semaines d'assurance-emploi | -0,9 | -1,1 | 0 | -0,6 | -0,5 | -0,2 | -0,1 | -1,5 | -3,4 |
| Prestations d'aide sociale ($) | -57 | -91 | -137* | -131* | -136* | -151* | -121 | -676* | -824* |
| Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage) | -5,3*** | -5,8*** | -2,4** | -2,1* | -3,3*** | -3,2** | -2,5* | S.O. | S.O. |
| **Participants de 2006-2008 (n=339)** | | | | | | | | | |
| Revenus d'emploi ($) | -768 | -707 | -1 345 | -768 | -86 | S.O. | S.O. | -2 166 | -3 531 |
| Incidence d'emploi (points de pourcentage) | 3,7 | 10,7*** | 6,9* | 2,6 | 2,7 | S.O. | S.O. | S.O. | S.O. |
| Prestations d'assurance-emploi ($) | -407 | 133 | -407 | -751** | -251 | S.O. | S.O. | -1 409 | -1 683 |
| Semaines d'assurance-emploi | -1,8 | -0,5 | -1,4 | -1,8 | -0,5 | S.O. | S.O. | -3,8 | -6,0 |
| Prestations d'aide sociale ($) | 103 | 61 | 25 | 123 | 77 | S.O. | S.O. | 225 | 390 |
| Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage) | -4,9* | -0,3 | -3,0 | -3,7 | -0,6 | S.O. | S.O. | S.O. | S.O. |

Seuil de signification : *** 1 %; ** 5 %; * 10 %

## Tableau C3. Impacts différentiels du programme de subventions salariales — Anciens prestataires

| Indicateurs | Période du programme | | Période postérieure au programme | | | | | | Total – Période du programme et période postérieure au programme |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Première année de participation au programme | Année additionnelle | 1re année | 2e année | 3e année | 4e année | 5e année | Total – Période postérieure au programme | |
| **Anciens prestataires** | | | | | | | | | |
| **Participants de 2002-2005 (n=880)** | | | | | | | | | |
| Revenus d'emploi ($) | 2 021*** | 3 350*** | 2 204*** | 1 876*** | 2 288*** | 2 661*** | 2 326*** | 11 355*** | 16 726*** |
| Incidence d'emploi (points de pourcentage) | 14,3*** | 11,9*** | 7,1*** | 5,2*** | 6,7*** | 6,0*** | 6,7*** | S.O. | S.O. |
| Prestations d'assurance-emploi ($) | 243** | 354*** | 214** | 87 | 90 | -123 | 60 | 328 | 925** |
| Semaines d'assurance-emploi | 0,8** | 2,2*** | 1,4*** | 0,4 | 0,3 | -0,4 | 0,2 | 1,9 | 4,9*** |
| Prestations d'aide sociale ($) | -495*** | -667*** | -426*** | -337*** | -336*** | -333*** | -347*** | -1 779*** | -2 941*** |
| Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage) | -8,2*** | -5,0*** | -3,0*** | -3,8*** | -3,9*** | -4*** | -3,6*** | S.O. | S.O. |
| **Participants de 2006-2008 (n=311)** | | | | | | | | | |
| Revenus d'emploi ($) | 2 208*** | 2 946*** | 2 003** | 2 934*** | 3 113*** | S.O. | S.O. | 8 053*** | 13 205*** |
| Incidence d'emploi (points de pourcentage) | 8,1*** | 7,3*** | 5,0** | 5,8*** | 5,9** | S.O. | S.O. | S.O. | S.O. |
| Prestations d'assurance-emploi ($) | 600*** | 444** | 255 | -50 | 141 | S.O. | S.O. | 346 | 1 390** |
| Semaines d'assurance-emploi | 2,2*** | 1,6** | 0,8 | 0,0 | 0,7 | S.O. | S.O. | 1,5 | 5,3** |
| Prestations d'aide sociale ($) | -494*** | -525*** | -381*** | -344*** | -468*** | S.O. | S.O. | -1 193*** | -2 212*** |
| Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage) | -3,9* | -1,9 | -2,6* | -2,4 | -3,1* | S.O. | S.O. | S.O. | S.O. |
| **Sous-groupes d'anciens prestataires** | | | | | | | | | |
| **Jeunes (moins de 30 ans) – Participants de 2002-2005 (n=270)** | | | | | | | | | |
| Revenus d'emploi ($) | 1 409*** | 3 238*** | 1 857** | 1 508 | 2 493** | 1 847 | 2 506* | 10 210* | 14 856** |
| Incidence d'emploi (points de pourcentage) | 11,4*** | 8,3*** | 3,7 | 1,5 | 2,4 | 2,8 | 3,1 | S.O. | S.O. |
| Prestations d'assurance-emploi ($) | 331** | 252* | 439** | 74 | -179 | -43 | 196 | 487 | 1 070 |
| Semaines d'assurance-emploi | 2,1*** | 1,7*** | 2,4*** | 0,5 | -0,4 | -0,1 | 0,7 | 3,1 | 6,9** |
| Prestations d'aide sociale ($) | -503*** | -511*** | -268** | -237 | -187 | -279** | -295** | -1 266** | -2 281*** |
| Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage) | -6,5*** | -3,3* | 0,7 | -2,0 | -2,8 | -3,2* | -2,1 | S.O. | S.O. |

Seuil de signification : *** 1 %; ** 5 %; * 10 %

## Tableau C4. Résultats de l'analyse coûts-avantages dans une perspective sociale pour le programme de subventions salariales

| Total des coûts et des avantages au cours de la participation (un ou deux ans) et six ans après le programme | Prestataires actifs (n=334) | Anciens prestataires (n=880) |
|---|---|---|
| Coûts du programme | -6 455 $ | -5 367 $ |
| Coût marginal social des fonds publics | -479 $ | -352 $ |
| Revenus d'emploi (incluant les revenus auxquels les participants ont dû renoncer) | 21 554 $ | 15 604 $ |
| Avantages sociaux | 3 233 $ | 2 341 $ |
| **Valeur nette actualisée** (Dans quelle mesure les avantages surpassent-ils les coûts six ans après la participation ?) | **17 853 $** | **12 226 $** |
| **Ratio coûts-avantages** (Quel montant au titre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* est dépensé afin d'atteindre un dollar en avantage six ans après la participation ?) | **0,30 $** | **0,30 $** |
| **Période de récupération** (Combien d'années à partir de la fin de la participation sont requises pour que les avantages couvrent les coûts ?) | **1,8 année après la participation** | **0,1 année après la participation** |

# Annexe D – Résultats détaillés du programme d'aide au travail indépendant

## Tableau D1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme d'aide au travail indépendant

| | Prestataires actifs | | Anciens prestataires | |
|---|---|---|---|---|
| | 2002-2005 | 2006-2008 | 2002-2005 | 2006-2008 |
| Nombre d'observations | 572 | 517 | 162 | 91 |
| **Sexe** | | | | |
| Homme | 63 % | 57 % | 43 % | 51 % |
| Femme | 37 % | 43 % | 57 % | 49 % |
| **Âge** | | | | |
| Moins de 25 ans | 4 % | 4 % | 6 % | 0 % |
| 25-34 | 29 % | 30 % | 30 % | 32 % |
| 35-44 | 36 % | 32 % | 35 % | 30 % |
| 45-54 | 23 % | 24 % | 22 % | 26 % |
| 55 ans et plus | 8 % | 10 % | 6 % | 12 % |
| **Groupe sociodémographique** | | | | |
| Autochtone* | 9 % | 11 % | 6 % | 11 % |
| Personne handicapée* | 3 % | 3 % | 2 % | 12 % |
| Minorité visible* | 4 % | 5 % | 3 % | 9 % |
| Immigrant | 3 % | 5 % | 7 % | 0 % |
| **État matrimonial** | | | | |
| Marié ou conjoint de fait | 63 % | 56 % | 50 % | 63 % |
| Veuf/divorcé/séparé | 13 % | 13 % | 17 % | 14 % |
| Célibataire | 22 % | 27 % | 29 % | 20 % |
| Information manquante | 2 % | 3 % | 4 % | 3 % |
| **Niveau de compétence associé à la dernière demande d'assurance-emploi présentée avant la participation au programme d'aide au travail indépendant, selon la Classification nationale des professions[1]** | | | | |
| Poste de gestion | 17 % | 15 % | 7 % | 11 % |
| Université | 13 % | 12 % | 14 % | 22 % |
| Collège ou formation d'apprenti | 38 % | 41 % | 33 % | 40 % |
| École secondaire ou formation professionnelle | 23 % | 25 % | 34 % | 24 % |
| Formation en cours d'emploi | 9 % | 7 % | 12 % | 3 % |
| **Indicateurs clés du marché du travail au cours de l'année précédant le début de la participation** | | | | |
| Revenus[2] | 31 495 $ | 29 666 $[3] | 9 413 $ | 17 060 $[3] |
| Proportion en situation d'emploi | 99 % | 99 % | 69 % | 88 % |
| Proportion de prestataires d'assurance-emploi | 35 % | 36 % | 37 % | 70 % |
| Proportion de prestataires d'aide sociale | 1 % | 1 % | 18 % | 6 % |

En raison de l'arrondissement, le total des pourcentages indiqués pourrait ne pas donner 100 %.

*Statut déclaré par les participants.

[1]Le niveau de compétence correspond au type ou à la durée de la formation ou des études requises de manière générale pour l'exercice des fonctions du dernier poste occupé par les participants avant le début de la dernière demande d'assurance-emploi précédant leur participation aux PEMS :

- Gestion : postes de gestion.
- Université : professions exigeant des études universitaires (un diplôme universitaire tel qu'un baccalauréat, une maîtrise ou un doctorat).
- Collège ou formation d'apprenti : professions exigeant habituellement une formation collégiale, professionnelle ou en apprentissage, soit deux ou trois années d'études postsecondaires dans un collège communautaire, un institut de technologie ou un cégep, deux à cinq années de formation en apprentissage ou trois ou quatre années d'études secondaires et plus de deux années de formation en cours d'emploi, de cours de formation spécialisée ou d'expérience de travail précise, ou comportant des responsabilités de supervision ou des responsabilités importantes en matière de santé et sécurité (pompiers, agents de police, infirmiers auxiliaires autorisés, etc.).
- École secondaire ou formation professionnelle : professions exigeant habituellement des études secondaires ou une formation professionnelle, par exemple, de 1 à 4 années d'études secondaires ou jusqu'à 2 années de formation en cours d'emploi, de cours de formation spécialisée ou d'expérience de travail précise.
- Formation en cours d'emploi : la formation en cours d'emploi est habituellement donnée pour ces professions (c'est-à-dire, brèves démonstrations du travail ou formation en cours d'emploi, *ou* aucune exigence formelle en matière de scolarité).

[2]Revenus moyens de toutes les personnes visées par les études. La moyenne a été calculée en incluant les participants qui avaient déclaré un revenu de 0 $ au cours de l'année.

[3]Les revenus des participants de 2006-2008 ont été rajustés en fonction de l'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada, en prenant 2002 pour année de référence.

## Tableau D2. Impacts différentiels du programme d'aide au travail indépendant – Prestataires actifs

| Indicateurs | Période du programme | | Période postérieure au programme | | | | | | Total – Période du programme et période postérieure au programme |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Première année de participation au programme | Année additionnelle | 1re année | 2e année | 3e année | 4e année | 5e année | Total – Période postérieure au programme | |
| **PRESTATAIRES ACTIFS** | | | | | | | | | |
| **Participants de 2002-2005 (n=572)** | | | | | | | | | |
| Revenus d'emploi ($) | -8 509*** | -15 497*** | -12 793*** | -10 802*** | -9 418*** | -8 166*** | -8 375*** | -49 554*** | -73 559*** |
| Incidence d'emploi (points de pourcentage) | -9,5*** | -33,4*** | -26,6*** | -20,7*** | -17,9*** | -16,3*** | -11,9*** | S.O. | S.O. |
| Prestations d'assurance-emploi ($) | 2 681*** | 587*** | -1 053*** | -864*** | -567*** | -654*** | -453*** | -3 591*** | -323 |
| Semaines d'assurance-emploi | 8,7*** | 1,1** | -3,1*** | -2,2*** | -1,0*** | -0,8** | -0,1 | -7,2*** | 2,6 |
| Prestations d'aide sociale ($) | 28 | 46 | 15 | -20 | -47 | -40 | -52 | -145 | -71 |
| Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage) | 20*** | 19,9*** | -4,5*** | -3,4*** | -2,5*** | -2,8*** | -2,3*** | S.O. | S.O. |
| **Participants de 2006-2008 (n=517)** | | | | | | | | | |
| Revenus d'emploi ($) | -9 588*** | -15 775*** | -12 450*** | -9 940*** | -9 231*** | S.O. | S.O. | -31 621*** | -56 984*** |
| Incidence d'emploi (points de pourcentage) | -10,2*** | -34,0*** | -26,6*** | -21,3*** | -19,1*** | S.O. | S.O. | S.O. | S.O. |
| Prestations d'assurance-emploi ($) | 3 210*** | 189 | -1 364*** | -1 177*** | -999*** | S.O. | S.O. | -3 541*** | -141 |
| Semaines d'assurance-emploi | 7,5*** | -0,2 | -3,8*** | -3,0*** | -2,5*** | S.O. | S.O. | -9,3*** | -2,0 |
| Prestations d'aide sociale ($) | 57 | -50* | -69** | -70* | -93** | S.O. | S.O. | -232** | -226 |
| Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage) | 21,9*** | 14,3*** | -7,7*** | -6,0*** | -5,2*** | S.O. | S.O. | S.O. | S.O. |

Seuil de signification : *** 1 %; ** 5 %; * 10 %

# Annexe E — Résultats détaillés de programme de partenariats pour l'emploi

## Tableau E1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme de partenariats pour l'emploi

| | Prestataires actifs | | Anciens prestataires | |
|---|---|---|---|---|
| | 2002-2005 | 2006-2008 | 2002-2005 | 2006-2008 |
| Nombre d'observations | 278 | 286 | 655 | 158 |
| **Sexe** | | | | |
| Homme | 70 % | 75 % | 57 % | 65 % |
| Femme | 30 % | 24 % | 43 % | 35 % |
| **Âge** | | | | |
| Moins de 25 ans | 9 % | 14 % | 13 % | 15 % |
| 25-34 | 35 % | 33 % | 38 % | 32 % |
| 35-44 | 25 % | 25 % | 29 % | 28 % |
| 45-54 | 22 % | 18 % | 16 % | 20 % |
| 55 ans et plus | 8 % | 10 % | 5 % | 6 % |
| **Groupe sociodémographique** | | | | |
| Autochtone* | 19 % | 19 % | 19 % | 39 % |
| Personne handicapée* | 3 % | 2 % | 4 % | 4 % |
| Minorité visible* | 16 % | 18 % | 16 % | 9 % |
| Immigrant | 9 % | 14 % | 9 % | 3 % |
| **État matrimonial** | | | | |
| Marié ou conjoint de fait | 49 % | 45 % | 43 % | 35 % |
| Veuf/divorcé/séparé | 10 % | 6 % | 13 % | 9 % |
| Célibataire | 40 % | 47 % | 42 % | 50 % |
| Information manquante | 1 % | 3 % | 2 % | 5 % |
| **Niveau de compétence associé à la dernière demande d'assurance-emploi présentée avant la participation au programme de partenariats pour l'emploi, selon la Classification nationale des professions[1]** | | | | |
| Poste de gestion | 4 % | 3 % | 5 % | 4 % |
| Université | 9 % | 1 % | 6 % | 3 % |
| Collège ou formation d'apprenti | 29 % | 31 % | 23 % | 30 % |
| École secondaire ou formation professionnelle | 37 % | 39 % | 41 % | 37 % |
| Formation en cours d'emploi | 20 % | 26 % | 24 % | 25 % |
| **Indicateurs clés du marché du travail au cours de l'année précédant le début de la participation** | | | | |
| Revenus[2] | 22 267 $ | 21 610 $[3] | 13 778 $ | 10 224 $[3] |
| Proportion en situation d'emploi | 98 % | 99 % | 91 % | 88 % |
| Proportion de prestataires d'assurance-emploi | 47 % | 39 % | 59 % | 56 % |
| Proportion de prestataires d'aide sociale | 4 % | 4 % | 10 % | 13 % |

En raison de l'arrondissement, le total des pourcentages indiqués pourrait ne pas donner 100 %.

*Statut déclaré par les participants.

[1]Le niveau de compétence correspond au type ou à la durée de la formation ou des études requises de manière générale pour l'exercice des fonctions du dernier emploi occupé par les participants avant le début de la dernière demande d'assurance-emploi précédant leur participation aux PEMS :

- Gestion : postes de gestion.
- Université : professions exigeant des études universitaires (un diplôme universitaire tel qu'un baccalauréat, une maîtrise ou un doctorat).
- Collège ou formation d'apprenti : professions exigeant habituellement une formation collégiale, professionnelle ou en apprentissage, soit deux ou trois années d'études postsecondaires dans un collège communautaire, un institut de technologie ou un cégep, deux à cinq années de formation en apprentissage ou trois ou quatre années d'études secondaires et plus de deux années de formation en cours d'emploi, de cours de formation spécialisée ou d'expérience de travail précise, ou comportant des responsabilités de supervision ou des responsabilités importantes en matière de santé et sécurité (pompiers, agents de police, infirmiers auxiliaires autorisés, etc.).
- École secondaire ou formation professionnelle : professions exigeant habituellement des études secondaires ou une formation professionnelle, par exemple, de 1 à 4 années d'études secondaires ou jusqu'à 2 années de formation en cours d'emploi, de cours de formation spécialisée ou d'expérience de travail précise.
- Formation en cours d'emploi : la formation en cours d'emploi est habituellement donnée pour ces professions (c'est-à-dire, brèves démonstrations du travail ou formation en cours d'emploi, *ou* aucune exigence formelle en matière de scolarité).

[2]Revenus moyens de toutes les personnes visées par les études. La moyenne a été calculée en incluant les participants qui avaient déclaré un revenu de 0 $ au cours de l'année.

[3]Les revenus des participants de 2006-2008 ont été rajustés en fonction de l'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada, en prenant 2002 pour année de référence.

## Tableau E2. Impacts différentiels du programme de partenariats pour l'emploi — Prestataires actifs

| Indicateurs | Période du programme | | Période postérieure au programme | | | | | | Total – Période du programme et période postérieure au programme |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Première année de participation au programme | Année additionnelle | 1re année | 2e année | 3e année | 4e année | 5e année | Total – Période postérieure au programme | |
| **PRESTATAIRES ACTIFS** | | | | | | | | | |
| **Participants de 2002-2005 (n=278)** | | | | | | | | | |
| Revenus d'emploi ($) | -3 558*** | -143 | 2 515*** | 3 284*** | 4 571*** | 4 336*** | 4 505*** | 19 211*** | 15 509*** |
| Incidence d'emploi (points de pourcentage) | S.O. | S.O. | 2,2 | 3,5* | 5,4** | 4,4* | 4,1* | S.O. | S.O. |
| Prestations d'assurance-emploi ($) | 1 807*** | -419** | -297 | -363** | -346 | -157 | -214 | -1 376** | 11 |
| Semaines d'assurance-emploi | 3,4*** | -0,8 | -0,7 | -0,7 | -1,2** | -1,0 | -1,2** | -4,8** | -2,3 |
| Prestations d'aide sociale ($) | -29 | -17 | -69 | -64 | -170** | -156** | -166** | -625* | -671 |
| Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage) | 11,4*** | -3,4** | -1,7 | -1,2 | -3,6*** | -2,2 | -2,7* | S.O. | S.O. |
| **Participants de 2006-2008 (n=286)** | | | | | | | | | |
| Revenus d'emploi ($) | -4 119*** | 1 531 | 4 126*** | 4 655*** | 5 029*** | S.O. | S.O. | 13 409*** | 10 683** |
| Incidence d'emploi (points de pourcentage) | S.O. | S.O. | 8,1*** | 7,5*** | 9,9*** | S.O. | S.O. | S.O. | S.O. |
| Prestations d'assurance-emploi ($) | 1 373*** | -395 | -549** | -427 | -130 $ | S.O. | S.O. | -1 106* | -129 |
| Semaines d'assurance-emploi | 4,2*** | -1,2 | -1,8** | -1,7** | -0,6 | S.O. | S.O. | -4,1** | -1,2 |
| Prestations d'aide sociale ($) | 137* | 79 | 2 | 24 | -32 $ | S.O. | S.O. | -7 | 211 |
| Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage) | 7,4*** | -4,3** | -3,6* | -3,9** | -3,7** | S.O. | S.O. | S.O. | S.O. |

Seuil de signification : *** 1 %; ** 5 %; * 10 %

## Tableau E3. Impacts différentiels du programme de partenariats pour l'emploi — Anciens prestataires

| Indicateurs | Période du programme | | Période postérieure au programme | | | | | | Total – Période du programme et période postérieure au programme |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Première année de participation au programme | Année additionnelle | 1re année | 2e année | 3e année | 4e année | 5e année | Total – Période postérieure au programme | |
| **Anciens prestataires** | | | | | | | | | |
| **Participants de 2002-2005 (n=655)** | | | | | | | | | |
| Revenus d'emploi ($) | 1 481*** | 2 797*** | 2 702*** | 3 079*** | 2 745*** | 2 688*** | 2 747*** | 13 961*** | 18 239*** |
| Incidence d'emploi (points de pourcentage) | S.O. | S.O. | 5,7*** | 4,2*** | 5,0*** | 4,1** | 5,2*** | S.O. | S.O. |
| Prestations d'assurance-emploi ($) | 173 | -228** | -42 | -257** | -362*** | -5 | -156 | -823*** | -878 |
| Semaines d'assurance-emploi | 0,5 | -0,7* | -0,1 | -0,9** | -1,2*** | -0,1 | -0,5 | -2,8* | -2,9 |
| Prestations d'aide sociale ($) | -207*** | -213*** | -79 | -61 | -98 | -79 | -99 | -416 | -836 |
| Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage) | -1,1 | -2,9*** | -1,3 | -2,1* | -3,5*** | -0,4 | -1,8 | S.O. | S.O. |

Seuil de signification : *** 1 %; ** 5 %; * 10 %

**Tableau E4. Résultats de l'analyse coûts-avantages dans une perspective sociale – Programme de partenariats pour l'emploi**

| **Total des coûts et des avantages au cours de la participation (un ou deux ans) et six ans après le programme** | **PRESTATAIRES ACTIFS** (n=278) | **ANCIENS PRESTATAIRES** (n=655) |
|---|---|---|
| Coûts du programme | -8 259 $ | -7 249 $ |
| Coût marginal social des fonds publics | -1 094 $ | -363 $ |
| Revenus d'emploi (incluant les revenus auxquels les participants ont dû renoncer) | 14 545 $ | 17 628 $ |
| Avantages sociaux | 2 182 $ | 2 644 $ |
| **Valeur nette actualisée**<br>(Dans quelle mesure les avantages surpassent-ils les coûts six ans après la participation ?) | **7 373 $** | **12 661 $** |
| **Ratio coûts-avantages**<br>(Quel montant au titre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* est dépensé afin d'atteindre un dollar en avantage six ans après la participation ?) | **0,50 $** | **0,40 $** |
| **Période de récupération**<br>(Combien d'années à partir de la fin de la participation sont requises pour que les avantages couvrent les coûts ?) | **3,9 années après la participation** | **1,2 année après la participation** |

# Annexe F – Résultats détaillés du programme de services d'aide à l'emploi

## Tableau F1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme de services d'aide à l'emploi

| | Prestataires actifs | | Anciens prestataires | |
|---|---|---|---|---|
| | 2002-2005 | 2006-2008 | 2002-2005 | 2006-2008 |
| Nombre d'observations | 25 796 | 15 131 | 14 129 | 8 120 |
| **Sexe** | | | | |
| Homme | 60 % | 57 % | 54 % | 52 % |
| Femme | 40 % | 43 % | 46 % | 48 % |
| **Âge** | | | | |
| Moins de 25 ans | 13 % | 12 % | 14 % | 13 % |
| 25-34 | 27 % | 24 % | 33 % | 31 % |
| 35-44 | 28 % | 25 % | 28 % | 27 % |
| 45-54 | 21 % | 24 % | 19 % | 21 % |
| 55 ans et plus | 11 % | 14 % | 6 % | 8 % |
| **Groupe sociodémographique** | | | | |
| Autochtone* | 13 % | 13 % | 17 % | 23 % |
| Personne handicapée* | 3 % | 5 % | 7 % | 8 % |
| Minorité visible* | 8 % | 9 % | 7 % | 10 % |
| Immigrant | 5 % | 8 % | 5 % | 8 % |
| **État matrimonial** | | | | |
| Marié ou conjoint de fait | 49 % | 46 % | 36 % | 38 % |
| Veuf/divorcé/séparé | 13 % | 13 % | 15 % | 14 % |
| Célibataire | 37 % | 38 % | 45 % | 44 % |
| Information manquante | 2 % | 3 % | 3 % | 4 % |
| **Niveau de compétence associé à la dernière demande d'assurance-emploi présentée avant la participation au programme de services d'aide à l'emploi, selon la Classification nationale des professions[1]** | | | | |
| Poste de gestion | 5 % | 6 % | 3 % | 4 % |
| Université | 6 % | 6 % | 6 % | 4 % |
| Collège ou formation d'apprenti | 27 % | 26 % | 22 % | 23 % |
| École secondaire ou formation professionnelle | 41 % | 41 % | 43 % | 43 % |
| Formation en cours d'emploi | 21 % | 21 % | 26 % | 25 % |
| **Indicateurs clés du marché du travail au cours de l'année précédant le début de la participation** | | | | |
| Revenus[2] | 21 130 $ | 21 633 $[3] | 10 302 $ | 13 144 $[3] |
| Proportion en situation d'emploi | 98 % | 99 % | 79 % | 88 % |
| Proportion de prestataires d'assurance-emploi | 45 % | 44 % | 42 % | 49 % |
| Proportion de prestataires d'aide sociale | 5 % | 5 % | 23 % | 16 % |

En raison de l'arrondissement, le total des pourcentages indiqués pourrait ne pas donner 100 %.

*Statut déclaré par les participants.

[1]Le niveau de compétence correspond au type ou à la durée de la formation ou des études requises de manière générale pour l'exercice des fonctions du dernier emploi occupé par les participants avant le début de la dernière demande d'assurance-emploi précédant leur participation aux PEMS :

- Gestion : postes de gestion.
- Université : professions exigeant des études universitaires (un diplôme universitaire tel qu'un baccalauréat, une maîtrise ou un doctorat).
- Collège ou formation d'apprenti : professions exigeant habituellement une formation collégiale, professionnelle ou en apprentissage, soit deux ou trois années d'études postsecondaires dans un collège communautaire, un institut de technologie ou un cégep, deux à cinq années de formation en apprentissage ou trois ou quatre années d'études secondaires et plus de deux années de formation en cours d'emploi, de cours de formation spécialisée ou d'expérience de travail précise, ou comportant des responsabilités de supervision ou des responsabilités importantes en matière de santé et sécurité (pompiers, agents de police, infirmiers auxiliaires autorisés, etc.).
- École secondaire ou formation professionnelle : professions exigeant habituellement des études secondaires ou une formation professionnelle, par exemple, de 1 à 4 années d'études secondaires ou jusqu'à 2 années de formation en cours d'emploi, de cours de formation spécialisée ou d'expérience de travail précise.
- Formation en cours d'emploi : la formation en cours d'emploi est habituellement donnée pour ces professions (c'est-à-dire, brèves démonstrations du travail ou formation en cours d'emploi, *ou* aucune exigence formelle en matière de scolarité).

[2]Revenus moyens de toutes les personnes visées par les études. La moyenne a été calculée en incluant les participants qui avaient déclaré un revenu de 0 $ au cours de l'année.

[3]Les revenus des participants de 2006-2008 ont été rajustés en fonction de l'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada, en prenant 2002 pour année de référence.

## Tableau F2. Impacts différentiels du programme de services d'aide à l'emploi — Prestataires actifs

| Indicateurs | Période du programme | Période postérieure au programme | | | | | | Total – Période du programme et période postérieure au programme |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1re année | 2e année | 3e année | 4e année | 5e année | Total – Période postérieure au programme | |
| **PRESTATAIRES ACTIFS** | | | | | | | | |
| **Participants de 2002-2005 (n=25 794 ou un échantillon aléatoire de 90 % des participants)** | | | | | | | | |
| Revenus d'emploi ($) | -2 142*** | -950*** | -224 | -233 | 360** | 492*** | -556 | -2 698*** |
| Incidence d'emploi (points de pourcentage) | 0,1 | 0,3 | 0,9*** | 0,9*** | 1,3*** | 1,6*** | S.O. | S.O. |
| Prestations d'assurance-emploi ($) | 730*** | -273*** | -212*** | -168*** | -133*** | -100*** | -887*** | -156 |
| Semaines d'assurance-emploi | 2,0*** | -1,1*** | -0,6*** | -0,5*** | -0,4*** | -0,3*** | -3,0*** | -1,0** |
| Prestations d'aide sociale ($) | -16* | 16 | 2 | -18 | -10 | -14 | -24 | -40 |
| Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage) | 4,5*** | -1,5*** | -1,2*** | -1,0*** | -0,8*** | -0,7*** | S.O. | S.O. |
| **Participants de 2006-2008 (n=15 131)** | | | | | | | | |
| Revenus d'emploi ($) | -1 705*** | -320 | 266 | 407* | S.O. | S.O. | 353 | -1 352* |
| Incidence d'emploi (points de pourcentage) | 2,3*** | 2,8*** | 3,5*** | 1,7*** | S.O. | S.O. | S.O. | S.O. |
| Prestations d'assurance-emploi ($) | 563*** | -363*** | -235*** | -253*** | S.O. | S.O. | -851*** | -288*** |
| Semaines d'assurance-emploi | 1,3*** | -1,4*** | -0,8*** | -0,8*** | S.O. | S.O. | -3,0*** | -1,7*** |
| Prestations d'aide sociale ($) | 20 | -32* | -62*** | -47** | S.O. | S.O. | -141*** | -121* |
| Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage) | 2,5*** | -3,6*** | -2,4*** | -1,7*** | S.O. | S.O. | S.O. | S.O. |
| **SOUS-GROUPES DE PRESTATAIRES ACTIFS** | | | | | | | | |
| **Jeunes (moins de 30 ans) – Participants de 2002-2005 (n=6 852)** | | | | | | | | |
| Revenus d'emploi ($) | -1 395*** | -549*** | 78 | 400 | 823*** | 789** | 1 540 | 146 |
| Incidence d'emploi (points de pourcentage) | 0,1 | 0,7 | 1,4 | 0,7 | 1,5** | 1,7*** | S.O. | S.O. |
| Prestations d'assurance-emploi ($) | 351*** | -475*** | -296*** | -239*** | -168*** | -104*** | -1 282*** | -931*** |
| Semaines d'assurance-emploi | 1,1*** | -1,8*** | -0,8*** | -0,7*** | -0,5*** | -0,3 | -4,0*** | -2,9*** |
| Prestations d'aide sociale ($) | 4 | -33 | -55** | -76*** | -38 | -41 | -243** | -239* |
| Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage) | 2,6*** | -3,5*** | -1,5*** | -1,5*** | -1,5*** | -0,9** | S.O. | S.O. |
| **Travailleurs âgés (55 ans et plus) – Participants de 2002-2005 (n=2 936)** | | | | | | | | |
| Revenus d'emploi ($) | -2 630*** | -936** | -351 | 120 | 674 | 674 | 181 | -2 449 |
| Incidence d'emploi (points de pourcentage) | -0,4 | -1,8* | 1,7 | 1,9 | 4,4*** | 4,2*** | S.O. | S.O. |
| Prestations d'assurance-emploi ($) | 735*** | -182** | -14 | 64 | 35 | 123** | 25 | 761 |
| Semaines d'assurance-emploi | 2,3*** | -0,8** | -0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,4 | -0,3 | 2** |
| Prestations d'aide sociale ($) | 0 | 17 | 23 | 32 | 13 | 10 | 95 | 95 |
| Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage) | 5,3*** | -0,9 | -1,2** | 0,4 | 0,1 | 0,9 | S.O. | S.O. |
| **Travailleurs de longue date – Participants de 2007-2009 (n=4 998)** | | | | | | | | |
| Revenus d'emploi ($) | -2 751*** | -769* | -739* | -454 | S.O. | S.O. | -1 962* | -4 714*** |
| Incidence d'emploi (points de pourcentage) | 0,1 | 1,6** | 0,9 | 0,3 | S.O. | S.O. | S.O. | S.O. |
| Prestations d'assurance-emploi ($) | 1 008*** | -174* | -274*** | -227*** | S.O. | S.O. | -675*** | 333 |
| Semaines d'assurance-emploi | 2,1*** | -0,8*** | -0,8*** | -0,7*** | S.O. | S.O. | -2,3*** | -0,2 |
| Prestations d'aide sociale ($) | 20* | 39** | 45** | 44** | S.O. | S.O. | 128*** | 148*** |
| Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage) | 4,8*** | -0,9 | -1,0** | -1,1** | S.O. | S.O. | S.O. | S.O. |

Seuil de signification : *** 1 %; ** 5 %; * 10 %

**Tableau F3. Impacts différentiels liés au moment de la participation au programme de services d'aide à l'emploi par cohorte**

| Cohorte (début de la participation aux Servies d'aide à l'emploi après le début d'une demande de prestation d'assurance-emploi) | n= | Pendant le programme | Période postérieure au programme | | | | | Total des impacts (après le programme) | Total des impacts (pendant et après le programme) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 1 an | 2 ans | 3 ans | 4 ans | 5 ans | | |
| **Revenus d'emploi ($)** | | | | | | | | | |
| **1–4 semaines** | *5 470* | -566*** | -174 | 1 771*** | 2 248*** | 3 356*** | 3 896*** | 11 097*** | 10 531*** |
| **5–8 semaines** | *4 093* | -1 783*** | -199 | 846*** | 1 589*** | 2 624*** | 2 724*** | 7 585*** | 5 802*** |
| **9–12 semaines** | *5 051* | -2 382*** | -734*** | 211 | 370 | 1 014*** | 1 088*** | 1 950 | -432 |
| **2e trimestre** | *4 877* | -3 813*** | -1 261*** | -565** | -476 | 136 | 19 | -2 147* | -5 960*** |
| **3e trimestre** | *1 508* | -6 197*** | -2 154*** | -1 283*** | -906 | -330 | 34 | -4 639** | -10 836*** |
| **4e trimestre** | *1 059* | -5 103*** | 270 | 132 | 809 | 1 348* | 1 542** | 4 101 | -1 002 |
| **Incidence d'emploi (points de pourcentage)** | | | | | | | | | |
| **1–4 semaines** | *5 470* | 3,0*** | 1,3*** | 1,5*** | 0,3 | 0,1 | -0,7 | S.O. | S.O. |
| **5–8 semaines** | *4 093* | 1,4*** | -0,1 | -0,4 | -1,2** | -1,3** | -2,0*** | S.O. | S.O. |
| **9–12 semaines** | *5 051* | 0,4 | -1,6*** | -1,6*** | -2,3*** | -2,6*** | -3,0*** | S.O. | S.O. |
| **2e trimestre** | *4 877* | -1,3*** | -2,3*** | -1,8*** | -1,9*** | -1,1* | -1,2* | S.O. | S.O. |
| **3e trimestre** | *1 508* | -5,5*** | -3,1*** | -3,1*** | -1,2 | -2,2* | -2,0* | S.O. | S.O. |
| **4e trimestre** | *1 059* | -7,0*** | -2,8** | -1,2 | -0,3 | 0,9 | 1,1 | S.O. | S.O. |
| **Prestations d'assurance-emploi ($)** | | | | | | | | | |
| **1–4 semaines** | *5 470* | 569*** | 247*** | -101*** | -107*** | -50 | -29 | -40 | 529*** |
| **5–8 semaines** | *4 093* | 1 571*** | 65 | -70 | -165*** | -98* | -9 | -277 | 1 294*** |
| **9–12 semaines** | *5 051* | 1 607*** | -179*** | -133*** | -74* | -103** | -48 | -537*** | 1 070*** |
| **2e trimestre** | *4 877* | 1 576*** | -471*** | -215*** | -214*** | -118** | -59 | -1 077**** | 499** |
| **3e trimestre** | *1 508* | 1 758*** | -1 146*** | -301*** | -44 | -15 | 86 | -1 421*** | 338 |
| **4e trimestre** | *1 059* | 1 019*** | -1 722*** | -364*** | -305*** | -263*** | -107 | -2 762*** | -1 742*** |

** Significatif à 10 %; ** significatif à 5 %; *** significatif à 1 %*

**Tableau F4. Impacts différentiels liés au moment du retour au travail pour les participants au programme de services d'aide à l'emploi**

| Cohorte (début de la participation aux Servies d'aide à l'emploi après le début d'une demande de prestation d'assurance-emploi) | 1–4 semaines (N=5 470) | 5–8 semaines (N=4 093) | 9-12 semaines (N=5 051) | 2e trimestre (N=4 877) | 3e trimestre (N=1 508) | 4e trimestre (N=1 059) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Moment du retour au travail (en semaines) | 3,6*** | -0,3 | -1,7*** | -2,7*** | -2,0*** | -0,9*** |

** Signficatif à 10 %; ** signficatif à 5 %; *** significatif à 1 %*

**Tableau F5. Résultats de l'analyse coûts-avantages dans une perspective sociale – Programme de services d'aide à l'emploi**

| **Total des coûts et des avantages au cours de la participation (un ou deux ans) et six ans après le programme** | PRESTATAIRES ACTIFS (n=25 794) |
|---|---|
| Coûts du programme | -242 $ |
| Coût marginal social des fonds publics | -117 $ |
| Revenus d'emploi (incluant les revenus auxquels les participants ont dû renoncer) | -2 151 $ |
| Avantages sociaux | -323 $ |
| **Valeur nette actualisée**<br>(Dans quelle mesure les avantages surpassent-ils les coûts six ans après la participation ?) | **-2 833 $** |
| **Ratio coûts-avantages**<br>(Quel montant au titre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* est dépensé afin d'atteindre un dollar en avantage six ans après la participation ?) | **Avantages négatifs** |
| **Période de récupération**<br>(Combien d'années à partir de la fin de la participation sont requises pour que les avantages couvrent les coûts ?) | **11,4 années après la participation** |

## Annexe G – Liste des neuf études présentées dans le rapport de synthèse

### Tableau G1. Aperçu des études présentées dans ce rapport de synthèse

| Étude | Données probantes obtenues | Méthodes | Période de référence | Période d'observation |
|---|---|---|---|---|
| Analyse des profils, des résultats et des impacts différentiels à moyen terme des PEMS – participants du Manitoba de 2002-2005 (Terminée en 2014) | - Impacts différentiels sur les participants, y compris les jeunes et les travailleurs âgés<br>- Profil et caractéristiques sociodémographiques des participants | - Méthode non expérimentale utilisant l'appariement par score de propension et la méthode des doubles différences<br>- Établissement de profils statistiques | Participants 2002-2005 | Onze ou douze années consécutives entre 1997 et 2011 (cinq années avant le programme, une ou deux années pendant le programme et cinq années après le programme) |
| Effets du moment de la participation aux services d'aide à l'emploi au Manitoba (Terminée en 2014) | - Impacts différentiels | - Méthode non expérimentale utilisant l'appariement par score de propension et la méthode des doubles différences<br>- Établissement de profils statistiques | | |
| Analyse coûts-avantages des prestations d'emploi et mesures de soutien offertes au Manitoba (Terminée en 2016) | - Analyse coûts-avantages | - Méthode non expérimentale utilisant l'appariement par score de propension et la méthode des doubles différences<br>- Analyse des coûts | | Sept ou huit années entre 2002 et 2012 (une ou deux années pendant le programme et six années après le programme) |
| Analyse des profils, des résultats et des impacts différentiels des PEMS – participants du Manitoba de 2006-2008 *(Terminée en 2015)* | - Impacts différentiels<br>- Profil et caractéristiques sociodémographiques des participants | - Méthode non expérimentale utilisant l'appariement par score de propension et la méthode des doubles différences<br>- Établissement de profils statistiques | Participants 2006-2008 | Neuf ou dix années consécutives entre 2001 et 2012 (cinq années avant le programme, une ou deux années pendant le programme et trois années après le programme) |
| Analyse des profils, des résultats et des impacts différentiels des PEMS pour la catégorie de prestataires de l'assurance-emploi « travailleurs de longue date » au Manitoba (Terminée en 2016) | - Impacts différentiels<br>- Profil et caractéristiques sociodémographiques des participants | – Méthode non expérimentale utilisant l'appariement par score de propension et la méthode des doubles différences<br>- Établissement de profils statistiques | Participants 2007-2009 | Neuf ou dix années consécutives entre 2002 et 2013 (cinq années avant le programme, une ou deux années pendant le programme et trois années après le programme) |
| Étude sur le programme de services d'aide à l'emploi au Manitoba (Terminée en 2014) | - Conception et exécution du programme<br>- Difficultés rencontrées et leçons tirées | - Dix entrevues avec des informateurs clés<br>- Examen de la littérature et de la documentation | Conception et exécution au moment de la collecte de données (2013) | |
| Étude sur le programme de subventions salariales au Manitoba (Terminée en 2016) | - Conception et exécution du programme<br>- Difficultés rencontrées et leçons tirées | - Six entrevues avec des informateurs clés<br>- Examen de la littérature et de la documentation<br>– Questionnaire rempli par des représentants du Manitoba | Conception et exécution au moment de la collecte de données (2015) | |
| Étude sur le programme de développement des compétences au Manitoba (Terminée en 2016) | - Conception et exécution du programme<br>- Difficultés rencontrées et leçons tirées | - Six entrevues avec des informateurs clés<br>- Examen de la littérature et de la documentation<br>– Questionnaire rempli par des représentants du Manitoba | | |
| Étude sur le programme de développement des compétences — | - Conception et exécution du programme | - Sept entrevues avec des informateurs clés<br>- Examen de la littérature et de la | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| formation d'apprenti au Manitoba (Terminée en 2016) | - Difficultés rencontrées et leçons tirées | documentation<br>– Questionnaire rempli par des représentants du Manitoba | |